

قانون الشرطة

دراسة نظرية وتطبيقية
لقانون شرطة دبي لعام ١٩٦٦
ولائحته التنفيذية
رقم (١)
لعام ١٩٨٤ م

تـــأليف

ملازم ا / طارق أحمد كلنتر

الطبعة الاولى

١٤١٥هـ - ١٩٩٤م

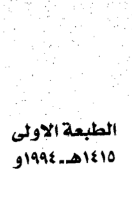


قانون الشرطة

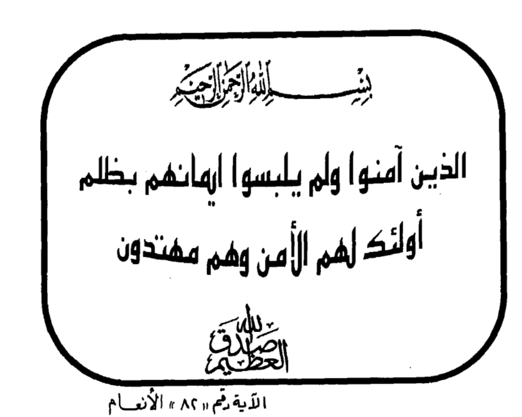
دراسة نظرية وتطبيقية
لقانون شرطة دبي لعام ١٩٦٦
ولائحته التنفيذية
رقم (١)
لعام ١٩٨٤ م



تـأليف
ملازم ا / طارق أحمد كلشتر



الطبعة الاولى
١٤١٥هـ - ١٩٩٤م



الآية رقم « ٨٢ » الأنعام

إهداء

الى حملـــة لـواء الأمــن في ربــوع دبــي الغاليــة ... الى أولئـك الساهريـــن بعيون لا تغفل ... من أجـل أمـن وطننا المفــدى ... الى أولئـــك الذيــن يحمـــون حقـوق النـاس ... ويصونـون حريـاتهم ... الى حفظة الأمن بشرطة دبـي .... أهـدي هذا الكتاب .

شكر وتقدير

يشرفني أن أتقدم بوافر الشكر وجزيل العرفان لسعادة العميد ضاحي خلفان تميم القائد العام لشرطة دبي ، على رعايته الكريمة واهتمامه الدائم بكلية شرطة دبي كصرح علمي متميز على ثرى دبي الغالية .

كما يسعدني أن أتقدم بالشكر والعرفان الى أسرة كلية شرطة دبي ممثلة في سيادة المقدم جاسم محمد بالرميثه مدير الكلية وبسيادة الرائد محمد عبيد البدور نائب مدير الكلية ، على جهدهما الدؤوب من أجل أن تظل هذه الكلية منارة علمية .

ويقتضيني واجب الوفاء أن أتقدم بالشكر والعرفان أيضا الى أعضاء هيئة التدريس بالكلية الذين نهلت من منابع علمهم وفيض تجربتهم طوال سني دراستي بها . وأخص بالذكر والشكر الأستاذ الدكتور علوي أمجد علي عميد الكلية .

اليهم جميعا أقدم أسمى آيات الشكر والعرفان ، متمنيا لكلية شرطة دبي المزيد من الرفعة والتقدم .

تقديم

لما كانت هيئة الشرطة هي الجهاز الاداري المسئول عن كفالة الأمن العام وصون النظام العام ، وعن حماية الجبهة الداخلية ، فما كان هناك من بد لأن يضع له قانونا أو تشكيلا مبني على قواعد وأسس علمية واقعية تحقق أهدافه من حرية ورفاهية للمواطنين، وتضمن للأفراد الاستقرار والاطمئنان والأمان .

لا سيما أن مفهوم الشرطة قد تطور في هذا العصر، وقد تحقق لنا في إمارة دبي التكامل والتخصص في علوم القانون والشرطة ، وذلك بفضل إنشاء كلية الشرطة ليساير ركب الحضارة والارتقاء بالخدمات بالأسلوب العلمي تحت رعاية صاحب السمو الحاكم الشيخ / مكتوم بن راشد آل مكتوم .

وبرئاسة الفريق أول سمو الشيخ / محمد بن راشد آل مكتوم ، رئيس الشرطة والأمن العام ، وبالقيادة الواعية لشرطة دبي ، والتي لا تألو جهدا في تقديم كل ما من شأنه أن يضع شرطة دبي في مصاف الشرطة في الدول المتقدمة .

تقسيم :

لما كان محتوى هذه الدراسة هو شرح قانون شرطة دبي الصادر عـام ١٩٦٦ ، ولائحته التنفيذيـة رقـم (١) لسـنة ١٩٨٤ ، فـإن المنطـق العلمـي يقتضي التمهيد لها بعدة مقدمات تتنـاول تعريـف الشـرطة وماهيتهـا ، ثـم تطور نظمها منذ الأزمنة المتعاقبة وحتى عصرنا الحديث . ثم المامة موجـزة عن النشأة التاريخية لشرطة دبي وأسمائها .

وبعد هذه المقدمات الضرورية ، رأينا أنه مـن المناسـب منهجيـا أن نقسم هذه الدراسة الى ستة فصول على النحو التالي :

- نتناول في الفصل الأول طبيعة هيئة الشرطة ووظائفها ، وقسمناه الى مبحثـين ، يتعلـق الأول بطبيعـة هيئـة الشـرطة ، ويتصـل الثـاني بوظائفها .
- وخصّصنا الفصل الثاني لترتيب الوظائف في الشرطة ، وقسـمناه الى مبحثين ، يتعلق الأول بترتيب الوظائف من الناحيـة الأكاديميـة . ويتصل المبحث الثاني بدراسة تطبيقية لترتيب الوظـائف في شـرطة دبي .
- وأفردنا الفصل الثالث للتعيين من خلال أربعـة مبـاحث ، يتصـل أولها بالترشيح والترغيب ، ويتعلق ثانيها بالصفات اللازمة للعمـل بجهاز الشرطة ، ويتناول ثالثها الاختيار والتعيـين ، أمـا المبحـث

الرابع فيتصل بمدى تطبيق القواعد السابقة بالنسبة للقوى البشرية العاملة بشرطة دبي .

وفي الفصل الرابع تحدثنا عن ترقيات وتنقلات وإجازات رجال الشرطة من خلال ثلاثة مباحث . تناولنا في الأول الترقيات ، وفي الثاني التنقلات ، وفي الثالث الإجازات .

- وفي الفصل الخامس تناولنا المخالفات والجزاءات التأديبية النظامية لرجال الشرطة . وقسمنا هذا الفصل الى ثلاثة مباحث ، تناولنا في الأول أنواع الخطأ التأديبي ، وفي الثاني القبض على منتسبي القوة ومسئوليتهم ، وفي الثالث الجزاءات وتشكيل مجالس الشرطة التأديبية .

- أما الفصل السادس والأخير ، فقد تحدثنا فيه عن نهاية الخدمة وقواعدها ، وقسمناه الى مبحثين تناولنا في الأول انتهاء الخدمة ، وفي الثاني قواعد إنهاء الخدمة للعاملين بالشرطة .

وقد رأينا – من المناسب للدارس والباحث كذلك – أن يضم هذا المؤلف في نهايته ملحقين ، يتعلق الأول بنصوص قانون شرطة دبي الصادر عام ١٩٦٦ ويتصل الثاني بلائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ .

تعريف الشرطة

بعد تطورالمجتمعات البدائية وظهور الدولة في شكل وحـدة سياسة مستقلة ، أصبح الإنسان خاضعا لأمور شتى ، منها حـب البقـاء في الحيـاة والأنانية والخضوع للنظام . لذلـك كـان لا بـد مـن وجـود أداة قويـة في يـد الدولة لتصون الأمن العام وتقر النظام والأخلاق وتشرف على تنفيذ القوانـين واللوائح التي تسنها الدولة .

وقد جرى على تسمية هذه الأداة بالشرطة وأخذت هذه التسمية منذ قديم الزمان ، حيث كان رجال الوالي الذين يحفظون النظام والأمن يضعـون علامات وشارات مميزة على ملابسهم ، فعرفوا ((بالشـرطة)) لتمـيزهم عـن غيرهم من الناس .

وفي الواقع أن الشرطة كسلطة موضوعية هي حق الدولة في أن تفرض على الأفراد قيودا تحد بها من حرياتهم بقصد حماية النظام العام .

ولاصطلاح النظام العام لدى الفقهاء عناصر يشمل :-

(١) **الأمن العام :**

ويقصد به كل ما يطمئـن الناس علـى حيـاتهم وأموالهـم وأعراضهم .

(٢) الصحة العامة :

وهي كـل ما من شأنـه أن يحفـظ صحـة الجمهـور ويقيـه أخطار المرض .

(٣) السكينة العامة :

وهـي المحافظـة علـى حالـة الهـدوء والسـكون في الطـرق والأماكن العامة .

وقد أنشئت الشرطة في دبـي طبقـا لقـانون الشـرطة الصـادر في عـام ١٩٦٦م ، والخاص بإنشاء قـوة شـرطة دبـي ، والـذي ينظـم قـوة الشـرطة ويحدد اختصاصاتها وواجبات رجالها وسلطاتهم .

تطور نظم الشرطة

منذ ظهور الإنسان على الأرض وتحكم عدة أمور تشكل سلوكه فيه الحياة ،ومن هذه الأمور التي تتحكم فيه : غريزة حب البقاء في والمحافظة على الجنس ، والميل للإختلاط والاجتماع بغيره من البشر والأنانية والخضوع للنظام . ولم تكن هناك قوانين تحكم العلاقات بين أفراد هذه المجتمعات ، وإنما كان يحكمها عرف موروث ، وكان يقوم على صون هذا العرف رئيس العشيرة أو القبيلة . وشيئا فشيئا مع تطور المجتمعات بدأت الدولة في الظهور في صورة قريبة من صورتها الحالية . فظهرت فكرة القانون الواحد الذي ينظم علاقات هذه القبائل .

ومن هنا نشأت فكرة الشرطة كأداة تستخدمها الدولة في ممارسة سلطاتها عليهم . ولا توجد صورة متكاملة لما كانت عليه نظم الشرطة في العصور التاريخية القديمة .

وكل ما لدينا هو صورة غير مكتملة اعتمد المؤرخون في معرفتها على ما وجد من كتابات وألواح من الطين أو على أوراق البردي ، وكذلك ما وجد من نقوش على المعابد والقبور ، ونحن حين نتناول نشأة الشرطة وتطورها في العصور القديمة لا نستطيع إلا أن نشير لما أمكن للمؤرخين استخلاصه من خلال الكشوف الأثرية ، ومن أشهر ما اكتشف المؤرخون في هذا الشأن هو مدونه ((حمورابي)) .

صدرت هذه المدونة في بابل في بلاد ما بين النهريـن ((العـراق)) في عهد الملك ((حمورابـــي)) ، وقد عثر علـى قـانون حمورابـــي في حفـائر مدنية سوز (عام ١٩١٠ - ١٩٠٢) على يد بعثة فرنسية .

وتعتبر مدونة حمورابي من أكبر المدونات الـتي عـثر عليهـا وتحفـظ قوانين وأحكام العرف في العهود التي سبقته ، وتتناول أمور القضاء والأمـن والقصاص .

وتدل الكشوف الحديثة إلى أن بـلاد مـا بـين النهريـن عرفـت عـدة مدونات لم يحفظ التاريخ منها إلا بضعة أجزاء . وأقدم هذه المدونات يرجع تاريخها الى ما قبل عهد حمورابي . وعثر على بعض أجزاء منهـا ... ومـن هذه المدونات ((أورنامو)) ومدونة ((أشنونا)) .

وقد تناولت في جانب منها أحكاما خاصـة بـالجرائم والعقوبـات . وجمعت بين القصاص والدية وفرضت القتـل عقابـا للقـاتل ، وأقـرت مبـدأ الدية وفرضت الدية لمن أحدث لغيره عاهة وألغت ما يأتيه العبد والحيـوان على كاهل صاحبه .

ولو تركنا هذه التشريعات جانبا ، ونظرنا الى كتـاب تـاريخ الشـرطة الذي ألفه الدكتور ((مارسيل لكلير)) مدير أمن العاصمـة الفرنسـية سـابقا . نجد أن الدكتور ((مارسيل)) ذكر في كتابه أن النصوص التاريخيـة القديمـة ترجـع الى ((٣٠٠٠)) عـام قبـل الميـلاد تثبـت أن النظـام الإداري للدولـة المصرية في ذلك الوقت قد تفتق عن أعرق تقاليد الشرطة التي تتبعها الدولـة الحديثة .

ومما لا شك فيه أن الشرطة على مـر الأجيـال المتعاقبـة قـد طـورت نظمها واختصاصاتها ، وسـوف نعقب علـى هـذا في طرحنـا لتطـور تـاريخ الشرطة في إمارة دبي وما حققته من انجازات خلال هذا التطور .

نشأة وتاريخ شرطة دبي

تاريخ شرطة دبي – هو بلا شك – جزء من تاريخ امارة دبي .
والواقع أن المعروف عن تاريخ هذه الامارة العريقة لا يمثل سوى نذر يسير من تاريخها الحقيقي , فالمؤكد أن موقعها الفريد جعلها منذ القدم ميناء بحريا هاما ، وقد كشفت بعض البعثات الأثرية التنقيبية الأجنبية من خلال المخلفات التي عثرت عليها في هذه المنطقة عن وجود دلائل هامة تشير الى وجود حضارة مزدهرة تعود الى الألف الثالثة قبل الميلاد (١) .
وأن هذه الحضارة كانت على ارتباط وثيق واتصال كبير بحضارات معاصرة لها في سواحل بلوخستان وبلاد ما وراء النهرين والهند وفارس ، وذلك نتيجة لازدهار التجارة بين هذه الحضارات . وقد ظلت دبي مركزا للتجارة البحرية منذ القدم وحتى الآن ، وكانت تعتبر أهم العلامات والمرافئ لخطوط التجارة بين الصين والهند شرقا وبين أوروبا غربا في مختلف العهود .. . وترجع عروبة دبي الى القرن السابع قبل الميلاد ، حيث تواجدت القبائل العربية في هذه المنطقة (٢) ، وقد تزايد تدفق الهجرات العربية بشكل كثيف منذ القرن الثاني قبل الميلاد بسبب التخبط الشديد الذي ألم بداخل الجزيرة العربية (٣) .

---

(١) H.Perceval.Essai sur Histoie des Arabs , Tome 1,p 20

(٢) عبدالحميد زايد . الخليج العربي عبر التاريخ القديم . الكويت . منشورات جامعة الكويت ، ١٩٦٦ .

3) Bombay,Government,selections from the Records of the bombay Government. No1, YKIV. pp 27-29 .

ومنذ ظهور الإسلام في القرن السابع الميلادي حتى مقدم البرتغاليين في أوائل القرن السادس عشر، تحددت بشكل قاطع الشخصية العربية والإسلامية للمنطقة ، وذلك نتيجة لتدفق تيارات الهجرة من الجزيرة العربية الى المنطقة، والتي كانت تعيش عصرا ذهبيا للريادة في مجال الملاحة البحرية (١) . وبتزايد الهجرات العربية القادمة من الجزيرة العربية بدأت تظهر التجمعات القبلية والتكتلات البدوية والتي كان أبرزها حلف القواسمة والذي تركز في رأس الخيمة وامتدت سيادته من رأس مسندم شمالا الى الشارقة جنوبا ، وحلف بني ياس الذي ساد المنطقة الممتدة من خور العديد الى الجنوب من قطر شرقا حتى دبي غربا (٢) .

وقد عاش بنو ياس حياة البداوة في أرض الظفرة من اقليم عُمان فترة طويلة ، ثم انتقلوا الى المنطقة تلبية لنداء الجهاد المقدس ضد البرتغاليين الذين هاجموا المنطقة . وعلى أثر طرد البرتغاليين من ساحل عمان والمنطقة برز بنوياس كقوة بشرية كبيرة تتألف من قبيلة بني ياس وحلفائها من القبائل ؛ وقد نجحوا في اقامة تنظيم اجتماعي مستقر في المنطقة .

وبحلول عام ١٨٣٣ هاجر عدد كبير من فرع آل بوفلاسة أحد فرعي قبيلة بني ياس منطقة أبوظبي متوجهين الى دبي ، حيث استقروا هناك وأسسوا امارة مستقلة يتزعمها آل مكتوم (٣) .

---

(١) جمال زكريا قاسم - الملاحة العربية في الخليج العربي في عصر التوسع الاستعماري الأول (القاهرة - دار النهضة العربية - ١٩٦٦ ص ٣٨ .

(٢) أحمد مصطفى أبو حاكمة ، تاريخ الكويت ، دار المطبوعات ، ١٩٨٠ ص ٤٦ .

(٣) مجلس بلدية دبي - دبي لؤلؤة الساحل العربي ((دبي : مطبوعات بلدية دبي ١٩٧٢ ص ٥)) .

الأمن في امارة دبي

المتتبع لتاريخ إمارة دبي يلحظ أن الامارة كانت تنعم بالأمن والأمان معظم فترات تاريخها، وأن استقرار الأوضاع الأمنية فيها كان السبب الرئيسي في ازدهارها .

ورغم عدم وجود قوات وتنظيمات شرطية واضحة المعالم الا أن النظام الأمني فيها كان يقوم على عدد من المحاور الأساسية هي :

(أ) البناء القبلي والسلطة الأبوية للحاكم :

السكان الأصليون في امارة دبي هم في الحقيقة مجموعة من القبائل العربية الأصل، والتي هي قبائل بدوية أساسا تربط بين أفرادها وشائج القربى والدم وتنتمي الى جد أعلى .وتتألف القبيلة من حلف من العشائر الصغيرة التي تخضع الى زعامة عشيرة آل بوفلاسة والتي تعتبر بمثابة القلب البدوي أو محارب القبيلة والمسئول عن الأمن والعدالة فيها .

ونظرا لطبيعة الاستقرار التي غلبت على سكان امارة دبي منذ القدم ، فقد درجت العادة على أن يستقر الحاكم في أحد قلاع الامارة يحيط به حراسه الذين يقومون على تأمينه وتنفيذ أوامره وأحكامه التي يصدرها لحسم الخصومات والمنازعات التي تنشأ بين أتباعه . وكان هؤلاء الحراس يقومون الى جانب حراسة الحاكم ببعض أعمال الشرطة خاصة تأمين الأسواق والحراسة الليلية .

ويعتبر الحاكم بمثابة الأب لجميع أفراد العشائر العربية التي تقيم بالامارة، يحكم بينهم بحسب أحكام القرآن الكريم والتقاليد والأعراف البدوية ، يعاونه في الحكم مجلس استشاري عرفي مكون من الرجال الكبار أصحاب الرأي وكبار رجال الدين ورؤساء الأفخاد . وهو مسئول عن إقرار الأمن وتحقيق العدل بين أبناء القبائل المقيمة .

ورغم تزايد ورسوخ السلطة المركزية لحكام الامارات بزيادة استقرار السكان وتوطن البدو في التجمعات السكانية ، فقد كانت نظم الحكم المتبعة لا تسمح في العادة بحدوث ظلم حقيقي مثل ما كان في مناطق كثيرة من العالم .

وهذا ما أكده الكولونيل (روس Roos) المقيم البريطاني في الخليج في مطلع القرن الحالي في تقريره الى حكومته بالهند (١) .

(ب) المفاهيم والأعراف البدوية

لعبت الأعراف والتقاليد البدوية دورا هاما في حفظ الأمن والنظام واحقاق العدل بين سكان الإمارة منذ قديم الزمان ، فمن أبرز المفاهيم البدوية ، المحافظة على الأعراف والتقاليد والتمسك بها . ومن أهم المثل البدوية : المروءة ، والكرم والشرف ، والشجاعة ، وحماية الجوار

---

(١) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - دولة الامارات العربية المتحدة(دراسة مسحية شاملة) القاهرة - منشورات المنظمة ١٩٧٨ ص ٤١ .

والدفاع عن العرض ، واحترام الكبير ، والأخذ بالثأر ، والخضوع الى زعامة موحدة ، وتقبل الأحكام التي يصدرها الكبار .

ويعتبر شيخ القبيلة الأب الروحي للقبيلة البدوية ، وعليه واجب الدفاع عن مصالح القبيلة وحفظ الأمن فيها والفصل في المنازعات التي تنشأ بين أعضائها ، ويحكم الشيخ مستندا الى مكانته في العشيرة ، والى منعته التي توفرها له عصبته وأقرباؤه والمقربون . وهذا المنصب في العادة وراثي حسب النظام التسلسلي .

ويعتبر نظام العصبية القبيلة أحد أهم النظم البدوية التي عن طريقها تتوفر الحماية والأمن لأفراد القبيلة ، ويقوم نظام الدية بحل الكثير من المشاكل وتحقيق الاستقرار الأمني عن طريق تعويض المضرور عن ضرره ، واذا لم ينجح نظام الدية في تحقيق ذلك ، فإن الأخذ بالثأر يقوم مقامه .

(ج) الانجليز وأطماعهم الاستعمارية

لعب الانجليز دورا حيويا في المحافظة على الأمن والنظام في المنطقة، وخاصة في إمارة دبي، ليس من منطلق الرغبة في استقرار الأوضاع وازدهار الامارة بقدر ما كان بهدف الحفاظ على المصالح الاستعمارية لهم . فمنذ تدخلهم بطريق مباشر في شئون المنطقة عقب الحملة التي قادها سيتون Seton عام ١٨٠٥ على المنطقة ، بدأ الانجليز في فرض بعض الاجراءات

التي كانت تهدف الى تأمين مصالحهم في المقام الأول، وإن كانت لهذه الاجراءات بعض المردودات الأمنية .

ففي عام ١٨٠٦ عقدوا اتفاقية مع شيوخ الامارات بهدف منع أعمال القرصنة والسطو البحري ، وعام ١٨٤٧ عقدوا معاهدة أخرى تهدف الى منع تجارة الرقيق في المنطقة .

أما في عام ١٨٦٤ ، فقد عقدوا اتفاقية مع شيوخ القبائل بهدف تأمين وحراسة الخطوط الأرضية البرقية ، وتعتبر اتفاقيتي عام ١٨٦٨ و ١٨٧٩ أبرز الاتفاقيات التي عقدها الانجليز في المنطقة، والتي تتعلق مباشرة بأحد جوانب الأعمال الشرطية ، حيث تناولت هاتان الاتفاقيتان الاجراءات الخاصة بتسليم الفارين ، وقد تعهد الشيوخ الذين تقع أراضيهم على السواحل بتبادل الفارين ، وذلك بهدف القضاء على مشكلة هروب بعض العاملين في مجال صيد اللؤلؤ بديونهم والتزاماتهم من مشيخة الى أخرى هربا من التزام الوفاء بهذه الديون .

أما في عام ١٩٠٢ فقد عقد الانجليز اتفاقية مع شيوخ الامارات تهدف الى قمع تجارة السلاح في المنطقة (١) .

وقد كانت انجلترا تدعي على الدوام أن من أهم مبررات تواجدها في المنطقة هو الحفاظ على الأمن والاستقرار فيها ، ففي خلال زيارة اللورد كيروزون corzon نائب الملك في الهند الى المنطقة في نوفمبر ١٩٠٣ وأثناء

---

(١) شركة الزيت العربية الأمريكية (شعبة البحث) عمان والساحل الجنوبي للخليج الفارسي . ((جدة مطبوعات غير منشورة)) ١٩٦٨م .

مروره بامارة الشارقة وخلال الحفل الذي أقيم على شرفه وحضـره كبـار زعمـاء المنطقة ألقى اللورد خطبته الشهيرة التي جاء فيها ((لقد كنا هنا قبل أن تظهـر أية دولة أخرى في هذه المياه في التاريخ الحديث ، لقد وجدنا الفوضـى فأقررنـا النظـم ، وكانت تجارتنـا مهـددة كمـا كـان أمنكـم مهـددا ، لقـد تطلـب ذلـك حمايتكم ، لقد أنقذناكم من الفناء على أيدي جيرانكم ، يجب علينـا أن نعمـل سويا من أجل المحافظة على سلامة الأمن ، ودعـم اسـتقلال المشـيخات ، وأن يظل نفوذ الحكومـة البريطانية في المكان الأسمى)) (١) .

وتعتبر أبرز خطوة خطتها انجلترا في مجال حفظ الأمن والنظـام داخـل المنطقة، وفي نفس الوقت تدعيم نفوذهـا العسـكري والإشـرافي، هـو تكويـن قـوة عسكرية مسلحة في المنطقة عرفت باسم قوة ساحل عمـان ، وهـي قـوة لم تكـن تتبع أي إمارة من الامارات أو تخضع لإشـراف أي من حكامها ، بل وضعـت تحت السلطة المباشرة للوكيل البريطاني المقيم في دبي .

وقد عهد الى هذه القوة منذ انشائها بالمحافظة علـى الأمـن والنظـام داخـل المشـيخات (٢) ، وقـد تحاشـى في تكوينهـا إدخـال عنـاصر محليـة وطنية، وانما كان اعتمادها يقوم كليـة علـى العنـاصر مـن طوائـف البلـوش والباكستانيين والهنود . وبحلول عام ١٩٥٤ عرفت هذه القوة باسـم كشـافة ساحل عمان، والتي ظلت قائمة حتى قيام الاتحاد .

---

(١) ارجع الى نص خطبة كيرزون ورؤساء الساحل في ٢١ نوفمبر ١٩٠٣ : Rolandshay, The Life of Lord Corzon,vol 11,p.216 .

(٢) J.Marlowe . The Resrian Gulf in the 20 th Country p,197 .

نشأة شرطة دبي

رغم متانة البناء القبلي. وقوة الأعـراف والتقـاليد البدويـة ، ووجـود قوة كشافه ساحل عمان ، فـإن التطـور السـريع وتدفـق وتسـلل المهـاجرين الأجـانب نحـو دبـي ، والـتي بـدأت تلعـب دورا متمـيزا في مجـال تجـارة الترانزيت واعادة التصدير ، فقد باتت الحاجـة ملحـة لوجـود نظـام أمـني قوي تقوم على دعمه وحمايته قوة متخصصة في أعمال الشرطة .

ففي العشرينات والثلاثينـات مـن هـذا القـرن إختـل الأمـن نتيجـة لحدوث بعض الاضطرابات ، مما أدى الى توجيه السلطات البريطانية انـذارا الى المسئولين في عام ١٩٣٤ تحملهم مسئولية حدوث أي خسـائر في الأمـوال أو الممتلكات الخاصة بالرعايا الانجليز (١) .

كذلـك أدى تدفـق الأجـانب واقـامتهم في دبـي الى ضعـف الروابـط القبلية والتناقض والطبقية وتضارب المصالح ، وأصبحت الحاجـة ماسـة الى استحداث نظام للأمن يحفظ للإمـارة توازناتهـا وازدهارهـا . ففـي منتصـف الخمسينات وفي عام ١٩٥٦ بالتحديد ، أنشئت قوة للشرطة في دبي ، كانت محـدودة العـدد ، حيـث لم يتجـاوز أفرادهـا سـتة أفـراد يقودهـم النقيـب الانجليزي " بيتر اتش كلايتون " . وكان من ضباط كشافة ساحل عمـان .

---

(١) R/15/1/14/43 unrest at Dubai . Trncial Coast Policy,British Aesidenty to Commander in chief (East indies) 9th. Feb. 1936 . Naval

وذلك لتحل محل النظام القديم للحراسة الليلية ، والتي كانت أساسا من الخفراء أو النواطير الليليين ، وهم حراس غير مسلحين ، كانوا يجوبون المناطق المحددة لهم حاملين الفوانيس بهدف حماية بضائع التجار ومساكن أهل الحي ، والذين كانوا يقومون بدفع رواتبهم ، وقد كان أول مقر للشرطة آنذاك هو " نايف " .

وفي عام ١٩٦٠ بلغ عدد أفراد القوة ١٠٦ أفراداً ، وكان أفراد القوة في ذلك الوقت من ضباط وأفراد يرتدون زيا هو عبارة عن دشداشة " خاكي " وغترة وعقال ثم بزه عسكرية وغترة وعقال ، الى أن استقر الزي على البزة العسكرية الحالية والبيريه ، والتي تتلائم مع طبيعة العمل والحركة والطقس السائد في البلاد ، وارتفع عدد أفراد القوة الى (٤٣٠) في العام ١٩٦٧م . وفي عام ١٩٦٢ تأسست أول فرقة لموسيقى الشرطة ، وكانت هذه الفرقة تعتبر الفرقة الرسمية للإمارة حيث كانت تصدح في الأعياد القومية والمناسبات الدينية الى جانب دورها في المجالات التدريبية .

وبحلول عام ١٩٦٦م ، قفزت الشرطة في دبي قفزة كبيرة ، وذلك بصدور قانون الشرطة ، والذي يعتبر أول دليل مكتوب ينظم صلاحيات قائد عام الشرطة ، ويضم الاجراءات المتعلقة بالضبط والربط، والتي في مجموعها تمثل القواعد والأسس التي بموجبها يتسنى مساءلة المنتسبين لقوة شرطة دبي من مختلف الرتب ، وقد اعتبر هذا القانون مثابة منهاج تنظيمي للسلوك الشرطي في الامارة بموجبه تعرف أفراد الشرطة ما عليهم من واجبات وما لهم من حقوق .

ويعتبر عام ١٩٦٨ بحق منعطفا هاما في تاريخ شرطة دبـي ، حيـث أصدر صاحب السمو المغفور له الشيخ راشد بـن سـعيد آل مكتـوم ، أوامـره بأن يتولى سمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم وزير الدفاع رئاسـة الشـرطة والأمن العام بدبي ، وذلك بعد تخرج سموه من مدرسة مرشـحي الضبـاط في (مونن) بالملكة المتحدة ، ومنذ هذا التاريخ حققت الشرطة في دبـي قفـزات هائلة جعلتها أحد مفاخر الامارة .

وفي عام ١٩٧٣ انتقلت قيادة شـرطة دبـي مـن " نـايف" الى مقرهـا الحالي والذي أعد ليتناسب مـع تضخم هذه الادارة وتعدد كوادرهـا وتنـوع مسئولياتها . وقد بني المقر على أسس علمية ادارية وهندسية رفيعة .

وفي عام ١٩٧٦ أنشئت مدرسـة لتدريـب الخيالـة كـان نواتهـا (٩) تسعة خيول عربية أصيلة أهداهـا سمـو الشـيخ محمـد بـن راشـد لشـرطة الامارة ، وأصبحت الآن شرطة دبـي تضـم عـددا كبـيرا مـن الخيـول الـتي تشارك بفاعلية في أعمال الدورية الليلية لمكافحة الجريمة .

وقد شهد عام ١٩٧٧ دفعة تحديثية كبيرة هدفت الى الاسـتفادة مـن التقدم التكنولوجـي والتقـني الكبـير الـذي حـدث في المجـالات الأمنيـة في أحدث الأجهزة الشرطية العالمية ، حيـث أنشـئت وحـدة للشـرطة الجويـة عرفت بوحدة جناح الجو، وفرقة للضفادع البشرية ، ومعهد للسـواقة تـابع مباشرة لقيادة شرطة دبي ، بهدف منع استغلال حاجة الجماهير للخدمات الأمنية لتحقيق مكاسب مادية .

وقد حدث تنسيق كبير في العمليات الشرطية التي تستخدم الوسائط الجوية والبحرية خاصة في مجال الانقاذ البحري ، وقد أشاد الخبراء بالمستوى الرفيع في مجال التنسيق الأمني بين مختلف الوحدات الشرطية المشتركة في العمليات الحرجة .

كذلك تم تطوير قسم الكلاب البوليسية بما يتلائم مع احتياجات الأمن ، وأنشئ هذا القسم لأول مرة خلال السبعينات . وافتتح المختبرالجنائي، وقسم الطب الشرعي في عام ١٩٨٣م على أحدث ما تكون عليه هذه الأقسام الفنية من تجهيزات وخبرات ، بحيث اعتبر بحق شهادة على أن شرطة دبي تبدأ دائما من حيث ينتهي الآخرون .

وفي عام ١٩٨٧ أفتتح متحف خاص بشرطة دبي يحكي بالصوت والصورة ، والكلمة، والمجسم، تاريخ دبي وتطورها منذ تأسيسها وحتى الآن ليكون شاهدا على التطور والتقدم في المجال الأمني .

كذلك أُنشئ أكبر صرح تعليمي متخصص في علوم القانون والشرطة (كلية شرطة دبي) مما سيؤدي الى ازدهار وارتفاع مستوى جهاز الشرطة ليساير ركب الحضارة والارتقاء بالخدمات بالأسلوب العلمي .

إن جهاز شرطة دبي في اجماله يعتبر جهازا شابا لم يتجاوز عمره الثلاثين عاما ، رغم ذلك فإن الانجازات التي حققها والتجهيزات التي يتسلح بها والوعي الذي يتسم به أفراده يفوق كل تصور، ومن قوة لم يتجاوز عدد أفرادها ستة أفراد بقيادة ضابط انجليزي غير شرطي الى قوة متخصصة يفوق حجمها الآلاف من الرجال يتبعها مدارس ومعاهد راقية

تستخدم الحاسبات الآلية وأجهزة التحكم ومجهزة بأحدث المختبرات ولـه سطوته على الجو والبحر والبر ينخرط فيه ضباط مؤهلون جـامعيون وشـرطة نسائية واعية تجعل من شرطة دبي أحد معالم الحضارة في هذه المنطقة .

السمات المميزة لشرطة دبي :

هناك نقطتان أساسيتان في تـاريخ شـرطة دبـي تشـيران الى اللمسـة الانسانية الدافئة التي يتمتع بها جهاز الشرطة بدبـي ، أولهمـا الخدمـات التي يحظى بها ضباط وضباط صف وأفراد الشرطة في دبي ، مثل الخدمات الطبية والعلاجية لأفراد الشرطة بالاضافة الى توفير المساكن المناسبة بحسب الشروط الخاصة للنظام المعمول به بالشرطة ، والكثـير مـن الخدمـات الـتي يقدمها الجهاز لأفراده .

وهناك أيضا التعاون وحسن العلاقات بين رجال الشرطة والمواطنـين والجمهور بالمدينة والإمارة بصفة عامة .

الفصل الأول
طبيعة هيئة الشرطة ووظائفها
المبحث الأول
طبيعة هيئة الشرطة

شرطة دبي :

قررت المادة رقم (٥) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لعام ١٩٨٤م أن شرطة دبي هي :

(أ) "هيئة مدنيةنظامية يعهد اليها مباشرة الاختصاصات المبينة وفقا لأحكام القانون" .

(ب) "وتتميز القوة بزي وعلامات وشارات خاصة بها" .

وقد حرص المشرع في هذه المادة على تحديد طبيعة هيئة الشرطة حسما لما قد يثور من خلاف عن طبيعة هيئة الشرطة ، هل هي عسكرية أم مدنية ؟

وبالطبع هذه التساؤلات لم تصدر عن فراغ . لأنه ولزمن ليس ببعيد ظل رجال الشرطة يعاملون معاملة الهيئات المدنية في بعض الدول ، وفي بعضها الآخر معاملة الهيئات العسكرية البحتة الى أن صدرت قوانين الشرطة في أرجاء المعمورة لتحدد طبيعة عملهم، وتدرأ كل شبهة يمكن أن تثور حول هذه الطبيعة . وبالطبع فان تقرير المشرع بأنها هيئة مدنية، هو

تقرير لواقع ، وليس إضفاء من عنده لصفة ليست لها . ذلك لأن معيار التفرقة بين ما يعد من الهيئات المدنية وما يعد من الهيئات العسكرية ، هو طبيعة الوظيفة التي تؤديها كل منهما .

ولما كانت المهام التي تمارسها الشرطة في نطاق وظيفتها العامة ، هي أعمال مدنية بحته تتعلق بصون الأمن الداخلي وتتعامل من خلالها مع جماهير المواطنين ، وهي بذلك تختلف عن الأعمال العسكرية التي تستهدف الدفاع عن الوطن من أي عدوان خارجي ، وبذلك كان طبيعيا أن يكون رجالها من المدنيين، وأن تكون الهيئة التي ينتمون اليها هيئة مدنية ، ذلك لأن معيار التفرقة بين ما يعد من الهيئات المدنية وما يعد من الهيئات العسكرية هو طبيعة الوظيفة التي تؤديها كل منهما .

ولا يصح أن يغير من هذه الطبيعة ما قد يوجد من تشابه بينها وبين الهيئات العسكرية في بعض الجوانب، مثل الأزياء والشارات والرتب وحمل السلاح والأوسمة ، والتزامها نمطا نظاميا في عملها ، فهذا التشابه قداقتضته الضرورة لممارسة العمل الميداني وما يكتنفه من مواقف بالغة الخطورة والتعقيد والمشقة والتضحية في أغلب الأحوال ، ولكنه بعيد كل البعد عن الأعمال أو الطبيعة العسكرية .

وهذا لا يعني أن هيئة الشرطة هيئة مدنية بحته كسائر الهيئات المدنية الأخرى ، فهي الى جانب كونها هيئة مدنية . تتميز عن الهيئات المدنية الأخرى بطابع نظامي خاص اقتضته الضرورة وطبيعة العمل بمرفق

الأمن، والتي لا تحتمل أي ابطاء في مواجهتها لارتباطها الوثيق بسلامة المجتمع وحياة أفراده .

من هنا كان لا بد أن يحكم هذا المرفق الحيوي قواعد وقوانين وأنظمة خاصة في العمل علاقات قادرة على الاستجابة للمواقف التي تقتضيها ظروف العمل بمخاطرها ، قبل أن يستفحل ويصعب السيطرة عليها .

ولذلك كان لا بد من اخضاع هذا المرفق لهذا الطابع النظامي الذي تختلف فيه العلاقات ذات الطابع المدني البحت ، بحيث يستطيع الرؤساء والقادة السيطرة الكاملة على مرؤوسيهم دون اعتراض أو تقاعس .

ونتاجا لهذه الطبيعة المزدوجة نلاحظ أن كثيرا من الأحكام الواردة في قانون الشرطة قد تأثرت في بعض نصوصها بأحكام قانون القوات المسلحة وتأثر الجانب الآخر منها بقانون الخدمة المدنية .

ومن هذه القواعد العسكرية ، الفرار من الخدمة والأحكام الخاصة بالتأديب والترقية والنقل والمكافآت الاستثنائية وقانون التقاعد .

وقد تأثرت بأحكام الخدمة المدنية في البعثات الى الخارج والإجازات ... الخ من النصوص والأحكام التي لم يتطرق لها قانون الشرطة . (١)

---

(١) خالد أحمد عمر ، المدخل لادارة الشرطة – المطبعة العصرية – دبي ، ص ١٣ .

- أنظر أيضا الأستاذ / صلاح مجاهد – المدخل لادارة الشرطة ، ص ١٥ .

المبحث الثاني
وظائف الشرطة

أولا : اختصاصات قوة الشرطة ((المادة رقم ٦))

حددت المادة رقم (٦) من لائحة الشرطة التنفيذية اختصاصات قـوة الشرطة فيما يلي :

١- حماية أمن الإمارة مما يتهدده من الداخل ، والإشـراف علـى كافـة شئون الأمن .

٢- انشاء وتنظيم قوى الشرطة . والأمن ، والإشراف عليها .

٣- تنسيق وتنظيم التعاون بين قوى الشرطة والأمن في الامارات الأعضاء في الإتحاد .

٤- إدارة السجون المحلية وحراستها .

٥- تنظيم حركة السير والمرور في حدود الاختصاصات المقررة في القوة في هذا الشأن طبقا للقوانين والنظم المعمول بها في الامارة .

٦- الإشراف على الانفاق والمخصصات المالية المقررة للقوة .

٧- أي اختصاصات أخرى تخولهـا إياهـا القوانـين واللوائـح والأنظمـة والقرارات الصادرة في دبي أو الاتحادية .

وقد استند المشرع في صياغة هذا النص من اختصاصـات للقـوة علـى ما خوله القـانون لهيئـة الشـرطة مـن اختصاصات ومـا فرضـه عليهـا مـن

واجبات ، وكل ذلك لا يخرج عن كونه وظائف رئيسية تمارسها الأجهزة الشرطية المنظمة .

ثانيا : واجبات وسلطات رجال الشرطة : ((م٧ ، م٨))

نص قانون الشرطة لعام ١٩٦٦ في المادة الرابعة منه ، ولائحته التنفيذية لعام ١٩٨٤م في المادة السابعة منه على الآتي :

١- "تستخدم الشرطة لمنع وقوع الجرائم واستقصاؤها وجمع أدلتها والقبض على فاعليها واقامة الدعوى عليهم والمرافعة فيها ، وحفظ المساجين بصورة أمنية والمحافظة على الأمن العام وسلامة الأشخاص والأموال والقيام بأية واجبات أخرى تعهد اليها بموجب أية قوانين أخرى يعمل بها في دبي" .

٢- "ويجوز استخدام الشرطة لتنفيذ الأذونات والأوامر الأخرى وتبليغ الاحضاريات والاعلانات الصادرة من قبل المحاكم" .

٣- تؤدي واجبات نصوص القوانين التي تكون سارية المفعول في البلاد وفي حالة عدم وجود قوانين قابلة للتطبيق فبمقتضى توجيهات سمو الحاكم .

ونصت اللائحة التنفيذية لعام ١٩٨٤ في المادة رقم (٨) على سلطات رجال الشرطة كما يلي :

أ- "يخول كل رجال الشرطة الخاضعين لأحكام هذا القانون جميع السلطات والامتيازات القضائية ، وعليه أن يؤدي بأقصى ما لديه

من مهارة ومقدرة جميع الواجبات والمسئوليات المنوطة أو المتعلقة بوظيفة رجل الشرطة وفق أحكام هذا القانون أو أي قانون آخر نافذ المفعول في دبي" .

ب- "يكون من مأموري الضبط القضائي في دوائر اختصاصهم ضباط الشرطة وصف ضباطها وأفرادها" .

نرى أن المشرع هنا قد سعى الى ايضاح واجبات وسلطات رجال هيئة الشرطة فأوضحت بذلك في منع وقوع الجريمة أو المحافظة على النظام العام والآداب وكفالة الطمأنينة في كافة المجالات وحفظ المساجين ورعايتهم بصورة أمنية ، مستندة بذلك الى ما خوله لها القانون من سلطات الى جانب ما فرضه عليها القانون العام والقوانين الخاصة من واجبات وما منحته لتلك الهيئة من سلطات .

ونلاحظ مما ذكر أنه لا جدال في أن وظائف الشرطة تضم مجموعتين من الأعمال طبقا للإتجاه التقليدي البحت ، وان كان التطور الشرطي قد أوجد مجموعة ثالثة من الأعمال تفرضها القوانين واللوائح والدافع العملي .

فأول واجبات الشرطة أعمال تتصل بالضبط الاداري ، ويقصد بها سلطة رجل الشرطة في منع وقوع الجرائم والعمل على تفادي مخالفة القوانين الخاصة والمحافظة على النظام العام والأمن . وبصفة عامة كفالة الطمأنينة والأمن للمواطنين في كافة المجالات ، وسبيلها الى ذلك اصدار مجموعة من الأوامر والنواهي في حدود القانون لتقيد بها من حريات الأفراد

في مزاولة أوجه نشاطاتهم المختلفة بقصد حماية النظام العام ، وكذلك القيام بأعمال الدوريات والحراسة وتنظيم المرور ومراقبة المشبوهين والمتشردين وذوي السلوك المنحرف ومحترفي الاجرام الى غير ذلك من الأعمال التي تراها محققة للهدف المطلوب منها وهو حماية المجتمع من كل ما يخل بأمنه وسكينته .

ويتمثل الاتجاه الثاني في سلطات الشرطة في مجال الضبط القضائي ، فاذا وقعت الجريمة تقوم الشرطة بأعمالها التي تتصل بالضبط القضائي ، وهي تشمل البحث عن الجرائم والكشف عنها وضبط مرتكبيها وجمع التحريات وعمل الاستدلالات الموصلة أو المسهلة أو المؤدية لإجراء التحقيق من أجل تحريك النيابة العامة للدعوى أمام المحاكم .

وأخيرا فإن الشرطة لا تقوم دائما في أي مجتمع بوظيفة الجلاد الذي يتربص لمن يخالف القانون ، وتنتهي مهمته بمجرد تنفيذ العقوبة التي يحكم بها عليه ، بل انها تقوم بأعمال تتصل بالضبط الإداري ، وذلك باتخاذ تدابير المنع المتعارف عليها ، فإن الوقاية من الجريمة بإزالة الأسباب ، والعوامل التي تدفع بالأفراد الى ارتكابها هو في حد ذاته وسيلة من وسائل منع الجريمة .

ونظرا لأن هذه الوسيلة تأخذ في صورتها شكل المساعدات ذات طابع اجتماعي تعد لها الشرطة أو تساهم فيها مع الهيئات المختصة ، فقد عبر عنها بالوظيفة الاجتماعية للشرطة .

ومما تقدم يتضح أن هيئة الشرطـــة تقـوم بثـلاث وظـائف رئيسـية وهي :-

(١) وظيفة ادارية

(٢) وظيفة قضائية

(٣) وظيفة اجتماعية

أولا : الوظيفة الادارية للشرطة

يقصد بالوظيفة الادارية للشرطة مجمـوع الأنشـطة والواجبـات الـتي تمارسها كسلطة ادارية لصيانة النظام العام بالدولة ، وما يقتضيه ذلـك مـن مراقبة نشاط الأفراد وتوجيهه بما يكفل تحقيق الأهداف .

ويتفـاوت نطـاق هـذه الوظيفـة بـين دولـة وأخـرى ، فتتسـع هـذه الأنشطة أو تتقلص حسب الأوضاع السياسية والاقتصاديـة وأنظمـة الشـرطة السائدة في كل منها ، فهي تتسـع في بعـض الـدول ، وتتقلـص في البعـض الآخر .

فبينمـا تنحصـر الأنشـطة الاداريـة لهيئـة الشـرطة في بعـض الـدول كانجلترا في دائرة حفظ الأمن العام والنظـام بمعنـاه الضيـق،نراهـا تمتـد الى أبعد من ذلك بكثير في بعض الدول كالصين حيث تتولى الشرطة مهام أخرى متعلقة بشئون الأجانب والصحة والتعداد والحريق والعمل والمباني .

وفي دولة الامارت العربية المتحدة لا تنحصر أنشطة وواجبات هيئـة الشرطة التي تؤديها من خلال وظيفتهـا الاداريـة في نطـاق المحافظـة علـى

الأمن العام والنظام بمعناه الضيق ، بـل تتعداها الى بعض المهام الأخرى وذلك بهدف حماية النظام العام في الدولة .

وقد حددت المادة الرابعة من قانون شرطة دبي لعام ١٩٦٦ والمادة السابعة من اللائحة التنفيذية أهم أنشطة وواجبات الشرطة في نطاق وظيفتها الادارية وهي : المحافظة على النظام العام واستتباب الأمن . وسوف نوضح ذلك تفصيلا فيما يلي :

مفهوم النظام العام وضروراته

على الرغم من الأهمية البالغة لتحديد مفهوم النظام العام ، الا أنه من الصعب تحديد دقيق لهذا المفهوم ، لأن فكرة النظام العام مرنة مرتبطة بآداب العصر ونظم الدولة الأساسية ومصالحها العامة .

*** وللنظام العام مفهومان أحدهما واسع والآخر ضيق :

أما المفهوم الواسع : فيعني مجموعة المصالح الأساسية في بلد معين من الناحية السياسية والاجتماعية والاقتصادية والخلقية والتي تمثل كيان المجتمع .

والدولة مسئولة أمام الأفراد عن حماية النظام العام . وهذه المسئولية يقابلها سلطة الدولة في تقييد حريات الأفراد وتنظيم مظاهر مباشرتهم لها بالقدر الذي يحقق هذه الحماية .

فالنظام العام هو الوضع الطبيعي لمجتمع منظم ، وهو مرتبط بالجماعة وكيان الدولة ، ويجب الدفاع عنه والابقاء عليه ، وأن تتعاون

كل سلطات الدولة لتحقيق هذه الغاية . فالسلطة التشريعية تقيد الحريات الفردية وتنظمها بقواعد تشريعية ملزمة ، والسلطة القضائية لها وسائلها الرادعة كالقبض والتفتيش ، لتسهيل الكشف عما يرتكبه الأفراد من جرائم وملاحقة مرتكبيها وجمع الأدلة ضدهم تمهيدا لمحاكمتهم وتوقيع العقوبات الرادعة .

والسلطة التنفيذية - أي الادارة - تعمل على حسن تنفيذ القوانين وفرض القيود على الأفراد لتحد بها من حرياتهم بقصد حماية النظام العام .

وعلى ذلك فالنظام العام يقصد به تنظيم مظاهر الحياة الخارجية للأفراد بصورة تمكنهم من مباشرة نشاطهم في سهولة ويسر دون مضايقة أو تعطيل . وتحقيقا لهذا الهدف تقوم الشرطة بتنظيم حركة السير والمرور على الطرقات ، وذلك وفقا لأحكام القانون الصادر بهذا الشأن وحفظ النظام في أثناء الاحتفالات العامة والمناسبات الرياضية الهامة وحفظ النظام في الأسواق والأماكن العامة .

ويتصل بحفظ النظام حفظ السكينة العامة ، أي توفير الراحة والهدوء والطمأنينة ، وكذلك تحافظ الشرطة على رونق المدينة وجمالها ونظافتها .

وعلى ذلك فالنظام العام بهذا المفهوم الواسع يتضمن تحقيق الأهداف التالية :-

(١) الأمن العام

ويقصد به كل ما يطمئن الانسان على نفسه وماله ، أي شعور المواطنين بالثقة والاطمئنان على أرواحهم وأعراضهم وأموالهم .

وتحقيقا لهذا الغرض تقوم هيئة الشرطة بحماية المصالح القومية للبلاد سواء أكانت سياسية أم اقتصادية أم اجتماعية من كل نشاط ضار يهدف الى المساس بها ، وذلك بإحباط ومنع الاضطرابات والمظاهرات والتجمعات الخطرة بالطرقات والميادين والحيلولة دون تزييف وتزوير العملة ، ومنع الجرائم المختلفة كالسرقة والقتل .

ووسائل الشرطة لمنع الجريمة بهذه الصورة متعددة ومتنوعة منها على سبيل المثال : الدوريات بصورها المختلفة والحراسة والأكمنة ونقاط التفتيش والمراقبة . ويقصد بذلك مراقبة ذوي النشاطات الخطرة من أصحاب العقائد الهدامة أو ذوي الميول الإجرامية من محترفي الإجرام أو مهربي المواد المخدرة وما في حكمها ، وتجار الرقيق الأبيض .أما السيطرة على الكوارث العامة ، فالوسيلة اليها هي انشاء اجهزة متخصصة في المكافحة مثل شرطة الدفاع المدني ، وادارة النقل والانقاذ والمواني البحرية ، وكلها مزودة بأحدث وسائل الإنقاذ.

(٢) السكينة العامة :

ويقصد بها المحافظة على حالة الهدوء والسكون مثل منع الضوضاء الناشئة من ابواق السيارات ، والاصوات المنبعثة من المذياع او مكبرات الصوت والمضايقات التي يسببها المتسولون .

(٣) الصحة العامة :

وتهدف الى وقاية صحة الجمهور من الامراض باعداد المياه الصالحة للشرب وحمايتها من التلوث ومراقبة الأغذية وتنظيم مقاومة الأمراض المعدية بفرض التطعيم الإجباري .

وحق الادارة في فرض القيود على الأفراد بقصد حماية النظام العام لايعني قصر استعمال هذا الحق على هيئة الشرطة وحدها ، بل أنه حق لهيئات الادارة لكنها تمارسه في حدود اختصاصها لتحقق به أحد أهداف النظام العام الذي تعمل كل منها على تحقيقه .

فوزارة الصحة وهي الجهة المنوط بها حماية صحة المواطنين ؛ هي أيضا جهة ادارية تقوم بفرض القيود على الأفراد بقصد توفير سبل الوقاية من الأمراض ومكافحتها ، والبلدية تسعى أيضا الى الحفاظ على المظهر العام للمدن .

أما مفهوم النظام العام بمعناه الضيق فيعني : تنظيم مظاهر الحياة الخارجية للأفراد بصورة تمكنهم من مباشرة نشاطهم في يسر وسهولة دون مضايقة أو تعطيل مثل تنظيم حركة السير والمرور وحفظ النظام في الاحتفالات العامة .

سلطة الشرطة في اداء وظيفتها الادارية :

(١) سلطة إصدار لوائح الشرطة أو الضبط

(٢) سلطة إصدار الأوامر الفردية

(٣) سلطة منح أو منع التراخيص

(٤) حق التنفيذ المباشر

(٥) حق استخدام القوة أو استخدام السلاح

فتملك الشرطة – للقيام بوظيفتها الادارية – كل سلطات الشرطة الادارية ، فلها حق اصدار اللوائح والأوامر والنواهي التي تقيد بها من حريات الأفراد . ولها أيضا حق استعمال القوة اذا كانت هي الوسيلة الوحيدة لأداء واجباتها .

وأخيرا فقد منحها القانون بعض السلطات الاستثنائية في حالات خاصة كحالة الطوارئ والدفاع المدني والتعبئة العامة .

ثانيا : الوظيفة القضائية للشرطة

تمارس الشرطة الوظيفة القضائية نيابة عن السلطة القضائية ولمصلحتها ، وذلك لأن الدعوى القضائية قبل أن يتناولها القضاء للفصل فيها ينبغي أن تمر بمرحلة أولية هي مرحلة جمع الأدلة وتمحيصها . ويطلق عليها عادة مرحلة التحقيق الابتدائي .

وقد عبرت المادة الثامنة من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤م عن هذا الشأن بوضوح في فقرتها الثانية التي تنص على ما سبق ذكره ، والتحقيق الابتدائي تحول دائرته ما تجريه سلطات التحقيق المختلفة من اجراءات بشأن جمع الأدلة والتصرف فيها ، فيشمل ما يتم

بمعرفة النيابة العامة بوصفها سلطة تحقيق أعلى أو بمعرفة مأموري الضبط القضائي، كما هو شأن حالة التلبس أو الاستجواب من احدى سلطات التحقيق .

وتختلف الوظيفة القضائية للشرطة عن الوظيفة الادارية في عدة أمور هي :-

(١) ان دور الشرطة القضائي لا يبدأ إلا بعد وقوع الجريمة ، فاذا لم تقع الجريمة ، فلا دور لها ، بينما دور الشرطة الاداري مستمر لا يرتبط بوقوع الجريمة ، لأن غايته منعها .

(٢) بما أن دور الوظيفة القضائية هو المساس بالأفراد في صميم حرياتهم بما يكتنفها من اجراءات قبض وتفتيش ، فإن المشرع لم يترك الأمر لرجال الشرطة بصورة مطلقة ، بل وضع ضوابط وحدود حاول أن يلائم فيها بين حق المجتمع في تعقب الجريمة ومرتكبيها وبين حماية الحريات العامة من احتمال التعسف بهذه الاجراءات ونطاقها ، لأن الاجراءات في ذاتها ضمانات وليست تعسف .

وهذا ما عالجه قانون الاجراءات الجزائية لسنة ١٩٧١ الصادر في دبي الذي حدد اطارها ، وبين السلطات التي تمارس داخل هذا الاطار والأحوال التي يجوز استخدامها فيها .

وعلى العكس من ذلك ، فالوظيفة الادارية للشرطة لم يحدد لها القانون طريقا معينا يتعين على رجل الشرطة التزامه في ممارسته لها ، بل ترك الأمر للسلطة الادارية تضع من التدابير

والاجـراءات مـا تـراه كفيـلا بمنـع وقـوع الجريمـة وعـدم الاخـلال بالقانون لا يقيدها في هذا أية قيود طالما كانت هذه التدابير لا تمس الحريات العامة التي كفلها الدستور للأفراد ، فالدوريـات وترتيـب الحراسات والاجراءات الخاصة بالحيلولة دون وقوع الجريمة . كـل هذه اجراءات لم يتدخل القـانون لتنظيمهـا ، وانمـا تـرك الأمـر في شأنها للسلطة الادارية تقدر هي ملاءمتهـا ، بـل إن لهـا الحـق في أن تتخذ من التدابير والاجراءات ما تقيد بـه مـن حريـة الأفـراد في حالة ما اذا كانت هذه التدابير ضرورية لحماية النظام العام .

إذن فأعمال الضبط القضـائي تسـتمد سـندها مـن القـانون . بينمـا أعمـال الضبـط الاداري تسـتمد صفتهـا مـن أوامـر السـلطة الادارية .

(٣) ان رجال الشرطة في ممارسـتهم للوظيفـة القضائيـة يتبعـون النـائب العام أو رئيس النيابة ، ويخضعون لإشرافه فيما يتعلـق بمباشـرتهم هذه الوظيفـة ، بينمـا الأمـر يختلـف بالنسـبة للوظيفـة الاداريـة ، حيث يخضع رجال الشرطة في ممارستهم لها لقيادتهم الادارية وهم سلطة إدارية .

(٤) ان اختصاص الضبط القضائي مقيد بالمكان الذي وقعت فيه الجريمة أو بمحل اقامة المتهم وضبطه ، بينما اختصـاص الضبـط الاداري لا يتقيد بنطاق مكاني معين .

ومع هذه الفروق الجوهرية بين الوظيفتين القضائية والادارية للشرطة ، إلا أنهما في النهاية يلتقيان عند غاية واحدة ، هي منع الجريمة ، فضبط الجريمة وإن لم يكن في ذاته وسيلة لمنع جريمة وقعت وتحقق وقوعها بالفعل ، إلا أن المعترف به أنه وسيلة من شأنها أن تدرأ وقوع جرائم أخرى كان يمكن أن تقع لو لم تتدخل أداة الضبط لقمعها .

وبيان ذلك ان ضبط الجريمة ينتهي غايته الى القصاص من المجرم. وانزال العقاب به زجرا له وردعا لغيره ، فالقصاص مهما تعددت صوره وتبدلت مفاهيمه ، فإنه ما زال في المقام الأول من الوسائل التي اعترفت الشرائع بضرورتها لمكافحة الجريمة .

وإذا كان القصاص هكذا ، فالضبط القضائي إذاً هو وسيلة الدولة الى توكيد سلطاتها في انزال العقاب بكل خارج عن القانون ، وتبدو أهمية هذه الوسيلة كأداة منع الجرائم التي لا تجدي في منعها وسائل الضبط الاداري . فاذا كانت وسائل الضبط الإداري في مقدورها منع الجرائم التي تقع على النفس أو المال مثل جرائم القتل والسرقة ، فان هناك من الجرائم ما لا تفيد في الوقاية منه أو الحيلولة دون وقوعها الاحتياطات والتدابير .

فجرائم خيانة الأمانة والتزوير، هي جرائم ليس من السهل على الضبط الاداري أن يمنع وقوعها ، لأن طبيعة هذه الجرائم تجعل من العسير عليه ذلك ، فلا يبقى اذاً من وسائل منع مثل هذه الجرائم الا الضبط القضائي ، فهو وحده الكفيل بالحد منها .

نطاق الوظيفة القضائية للشرطة في دبي :

حدد قانون الاجراءات الجزائية لسنة ١٩٧١ وقانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ في دبي نطاق الوظيفة القضائية للشرطة بالآتي :

(أ) البحث عن جميع الجرائم وجمع الاستدلالات اللازمة للتحقيق : (م ٤ من قانون الشرطة ، الباب الرابع الخاص بتحريات الشرطة عن الجرائم بقانون الاجراءات الجزائية لعام ١٩٧١) .

ومؤدى ذلك أن وظيفة الشرطة تتضمن : البحث عن الجرائم وجمع الاستدلالات والتحقيق مع مرتكبيها وتقديمهم للمحاكمة .

اولا: البحث عن الجرائم :

ويعني أولا إثبات الجرائم التي تصل الى علم رجل الشرطة سواء أكان هذا العلم عن طريق المشاهدة أم عن طريق الابلاغ من الغير . ويعني ثانيا كشف الجرائم عن طريق التحري فيها توصلا الى معرفة مرتكبيها ، ولعل هذا هو أهم الواجبات التي تقع على عاتق الشرطة القضائية ، لأن هناك بعض الجرائم تتميز بخطرها الذي لا يصيب الغير مباشرة . بل يقع ضررها على المجموع كوحدة غير متصلة ، مثل جرائم الاتجار في المخدرات وتعاطيها وجرائم الآداب العامة والقمار . فهذه الجرائم لا تصيب مباشرة الا مقترفيها ، ولأنها كذلك فكثيرا ما ينعدم الدافع والحافز لدى الأفراد لابلاغ السلطات عنها اما لانتفاء المصلحة من هذا البلاغ ، واما لخوف الأفراد من التعرض لاستجوابات الشرطة ، او من انتقام الجناة أحيانا . فمهمة الشرطة

العقابية في هذه الجرائم التي ترتكب في الخفاء ولا تجد لدى الأفراد من الحوافز ما يحفزهم الى إبلاغ السلطات العامة عنها ، هي التحري عنها بشتى الوسائل المشروعة توصلا الى كشفها وضبط مرتكبيها .

الثاني : جمع الاستدلالات ويعني ذلك جمع الايضاحات عن الجريمة من المبلغ والشهود وسماع أقوال المتهمين والانتقال الى مكان الحادث ومعاينته وضبط الأشياء اللازمة لتسهيل تحقيق الوقائع واتخاذ كافة الوسائل التحفظية اللازمة للمحافظة على أدلة الجريمة .

وإذا تطلب جمع الاستدلالات الاستعانة بذوي الخبرة كالاطباء والفنيين وغيرهم من المختصين ، جاز لرجال الشرطة الاستعانة بهم كلما اقتضت ظروف الجريمة وملابساتها ذلك ، ويعتبر ذلك من البينات في القضايا الجنائية .

(ب) سلطة التحقيق

لقد حدد قانون الشرطة وقانون الاجراءات الجزائية الواجبات التي يتعين على رجال الشرطة القيام بها عند وقوع الجريمة ، ورسم لهم القانون الطريق الى جمع الاستدلالات ، فألزمهم بحدود معينة لا يجوز لهم تخطيها إلا باذن من سلطة التحقيق . غير أنه عندما وجد في بعض الأحوال أن إختفاء الدليل فيها يستلزم اجراء عاجلا يتعين اتخاذه قبل أن يتلاشى ذلك الدليل أو يضيع ، أجاز له تخطي هذه الحدود وأباح له في هذه

الأحوال بعض سلطات لم يخولها أصلا لسلطة التحقيق وهي سلطة القبض وسلطة التفتيش .

فرجل الشرطة له - في حالة التلبس في جريمة يعاقب عليها بالحبس لمدة تزيد على ستة أشهر - حق القبض على المتهم وتفتيش مسكنه وضبط ما فيه من أوراق تفيد في كشف الحقيقة اذا اتضح له من دلالات قوية أنها موجودة فيه ، وله أن يمنع الحاضرين من مغادرة مكان الحادث أو الابتعاد عنه حتى يتم تحرير المحضر ، وله أن يستحضر في الحال ما يمكن الحصول منه على ايضاحات في شأن الواقعة .

(ج) سلطة الاتهام

تختص النيابة العامة وحدها بالتصرف في الدعوى العمومية بعد جمع الاستدلالات أو بعد التحقيق سواء بحفظها أو باقامة الاتهام فيها . إلا أن القانون أجاز أن يقوم بوظيفة النيابة العامة ومباشرة الدعوى الجنائية من يعين لذلك من غير أعضاء النيابة العامة وتطبيقا لذلك يندب رجال الشرطة للقيام بأعمال النيابة العامة لدى محكمة المرور . وأصبحت سلطة الاتهام أمام هذه المحاكم يتولاها رجال الشرطة المتدبون للقيام بأعمال النيابة العامة فيها .

ومن الملاحظ أن قانون شرطة دبي في مادته الرابعة أجاز لرجال الشرطة إقامة الدعوى والمرافعة فيها ، ولكن بعد تنظيم عمل النيابة العامة واستقلالها عن الشرطة أصبحت وحدها تمارس هذا الحق دون سواها .

ثالثا : الوظيفة الاجتماعية للشرطة

تعريف الوظيفة الاجتماعية

الوظيفة الاجتماعية هي سلسلة نشاط الخدمات التي تقوم بها جماعة منظمة من الأشخاص في المجتمع لصالح أعضائه .

الوظيفة الاجتماعية للشرطة :

الوظيفة الاجتماعية للشرطة تبعا لهذا المعنى ، هي سلسلة نشاط الخدمات التي تضطلع بها الشرطة وفقا لما تنص عليه القوانين واللوائح .

فالخدمات الادارية والخدمات القضائية التي تؤديها الشرطة لصالح المجتمع وأعضائه هي جزء من وظيفة الشرطة الاجتماعية .

فالضبط الاجتماعي للشرطة يعني تلك الركائز التي تستند اليها أساسا الحاجات الأولية للأفراد ، وهي تلك الحاجات التي تتعلق بالمحافظة على سلامة البدن وضبط السلوك وتثقيف العقل .

فالشرطة في الوقت الحاضر تطورت رسالتها، وأصبح من صميم عملها الإسهام في توفير الحياة الرغيدة والمعيشة المستقرة لأفراد الجمهور . وهي في سبيل ذلك تعمل على حماية اخلاقياتهم ، ورعاية سلوكهم الاجتماعي ، واحترام قيمهم الانسانية والخلقية. واعلاء مبادئ الحرية والعدالة حتى تحقق لهم الحياة الهادفة والمطمئنة .

إن المجتمعات الحديثة قد ألقت على الشرطة بعبء جديد هو عبء الاسهام في حماية أخلاق الشعب، ورعاية سلوكه الاجتماعي، وعبء

توفير الطمأنينه وتبديد القلق ، حتى تتاح للشعب حياة رغيدة ومعيشة هادئة .

إن المجتمع الحديث قد نحا في أساليبه في علاج المشكلات الاجتماعية نحوا علميا ونهج في ذلك نهجا فنيا بحيث أصبح محتما على الشرطة وهي تقابل هذا التطور الاجتماعي الشامل أن تعمل على تحقيق التفاهم والتكامل بين مختلف أدوات الضبط الاجتماعي .

من الواضح أن الوظيفة الاجتماعية للشرطة تبعا لهذا المعنى هي سلسلة نشاط الخدمات التي تضطلع بها الشرطة وفقا لما تنص عليه القوانين واللوائح . فالخدمات الادارية والقضائية التي تؤديها الشرطة هي جزء من وظيفة الشرطة الاجتماعية ، فالوظيفة الاجتماعية تختلف باختلاف المجتمعات .

ولأن الدور الذي تقوم به أجهزة الشرطة المختلفة في هذا المجال مصطبغ بصبغة اجتماعية لا أثر فيه لأساليب العنف أو القمع ، وانما هو دور اصلاحي أو تربوي أو انساني لهذا سمي بالدور الاجتماعي لرجال الشرطة أو الوظيفة الاجتماعية لرجال الشرطة .

وممارسة الشرطة للخدمات الاجتماعية هو أمر ضمني أملاه عليها تطور المجتمع الحديث وتطور العلوم والفنون وفقا لتطور الظواهر الاجتماعية وتعقدها . وأن الذي دفع الشرطة الى هذا هو ما أسفرت عنه الدراسات الاجتماعية والجنائية من نتائج وما أوضحه علم الاجرام من حقائق فتحت الآفاق متسعة أمام جمهور المجتمع في الوقاية من الجريمة

ومكافحتها وضبطها وقمعها وعلاج مرتكبيها . وفي ضوء كل ذلك يتحدد مجال ممارسة الشرطة للخدمة الاجتماعية في الميادين التالية :

١- خدمة الأحداث المشردين والمنحرفين .

٢- حل المشكلات الاجتماعية والمدنية والتوفيق بين المتنازعين والمتخاصمين .

٣- مساعدة المتشردين والمشبوهين والخطرين .

٤- مكافحة الرذيلة ويشمل ذلك مكافحة ممارسة البغاء ولعب الميسر وتعاطي الخمر والمخدرات .

٥- رعاية المفرج عنهم من السجون .

(١) خدمة الأحداث المشردين والمنحرفين

لعل أهم دور للشرطة في مجال وظيفتها الاجتماعية هو دورها الذي تستطيع أن تساهم به في حل مشاكل انحراف الأحداث . فقد أفرد كثير من دول العالم في أجهزة الشرطة بها ادارات شرطة خاصة للأحداث ولم تعد الخدمة الاجتماعية للأحداث المنحرفين مقصورة على الأنظمة الفنية الخاصة بمحاكم الأحداث ونظام المراقبة والايداع ونظام المؤسسات الاصلاحية ، بل شملت هذه الأنظمة نظاما هاما هو نظام شرطة الأحداث .

وقد ثار جدل خلال سنوات طويلة حول مبررات تعاون الشرطة في منع جناح الأحداث الذي كان يعتبر عملا وقائيا اجتماعيا بحتا واستقر

الرأي على أهمية تعاون الشرطة في منع الجناح ، لأن الصلة وثيقة بين انحراف الأحداث وجرائم البالغين .

فالانحراف هو التربة الخصبة التي تنبت السلوك الاجرامي ووقاية الحدث من الانحراف واصلاحه وتقويمه يجب أن يبدأ مبكرا ، وأن يشمل كافة النواحي في حياة الفرد والمجتمع ، وأن يستهدف كل مظاهر السلوك وكل الأدوار التي يمر بها الحدث في طريقة الى المجتمع .

وتعاون الشرطة في مكافحة انحراف الأحداث أمر حتمي ، فهي أول من يكشف الأشخاص والمواقف والظروف التي تنبئ بالسلوك المنحرف .

إن مساعدات الشرطة وتعاونها المبني على أسس سليمة من البحث العلمي والتدريب المتكامل يجب أن يكمل جهود الشعب والهيئات المختلفة المعنية بمشكلات الأحداث في الأسرة أو في المدينة أو في الشارع أو العمل . ويتيح لها فرصة أكيدة لادراك مقاصد وقاية الأحداث وحمايتهم وبلوغ أهداف اصلاحهم وتقويمهم .

(٢) حل المشكلات الاجتماعية والمدنية والتوفيق بين المتنازعين والمتخاصمين

من الجرائم ما يكون الباعث على ارتكابها ظروفا خاصة بالجاني وحده ليس للمجني عليه يد في تشكيلها مثل جريمة السرقة وجريمة

النصب التي عادة ما يكون الباعث على ارتكابها هو العوز وهو أمر ليس للمجني عليه يد في أحداثه .

لكن هناك من الجرائم ما يكون الباعث على ارتكابها ظرفا ساهم المجني عليه في صنعه مثل جرائم الاعتداء على النفس أو المال . فهذه الجرائم ترتكب عادة بدوافع نشأت تحت ظروف شارك المجني عليه في صنعها أو كان له اتصال بها . فجريمة القتل قد ترتكب بدافع الأخذ بالثار وبسبب خصومة استحكمت حلقاتها بين الجاني والمجني عليه . وجرائم الحريق العمد أو الاتلاف ترتكب عادة بباعث من حقد الجاني على المجني عليه أو رغبة في الكيد له . وكذلك المشكلات المدنية بين المتعاقدين والشركاء في عمل أو تجارة تعرض يوميا في مراكز الشرطة .

مثل هذا النوع من الجرائم الذي تسبقه في الغالب نذر تدل عليه ومؤشرات تشير الى احتمال وقوعه يؤدي التوفيق فيه بين المتنازعين دورا هاما في المكافحة اذا ما أدرك النزاع في الوقت المناسب وقبل أن تتزايد مضاعفاته والتوفيق أو الصلح عملية تستهدف تقريب أوجه الخلاف بين طرفي الخصومة وحسم الأسباب التي أدت الى وقوع الخلاف بينهما وازالة العوامل التي تؤدي الى تجدد الخلاف .

فالشرطة ملزمة بأن تعالج هذه المشكلات الاجتماعية في سبيل القضاء على جذور المشكلات الاجرامية ومنع أسباب الجريمة وعواملها . ولو أن الشرطة عالجت هذه المشكلات علاجا يستند الى أصول فن الخدمة الاجتماعية لكان العلاج أجدى وأنفع .

(٣) مكافحة نشاط المتشردين والخطرين والمشبوهين

إن الشرطة تستطيع أن تؤدي دورا هاما في الوقاية من الجريمة عن . يق مساعدة الأشخاص ذوي الخطورة الاجتماعية ، وهم هؤلاء الذين لم . تكبوا جرائم معينة ، إلا أنه يمكن اعتبارهم أشخاصا يتوقع انحرافهم ويشكلون خطرا اجتماعيا يهدد أمن المجتمع وسلامته هؤلاء الأشخاص هم المتشردين ومن في حكمهم .

والمقصود بالمتشردين الأشخاص الذين لا يعملون لا لأنهم لا يجدون عملا ، بل لأنهم لا يريدون أن يعملوا .

وضرر التشرد على المجتمع يقوم أساسا على أن التعطل سبب من أسباب الاجرام ، وهو بذلك مخالف للآداب . لأنه يدفع صاحبه للتطفل على الآخرين والاعتماد في حياته على أرزاقهم ، ثم هو تنكر للقيم الانسانية والخلقية وللالتزامات الاجتماعية التي تقتضي من كل فرد أن تكون له مكانته القائمة على جهوده وعمله ونشاطه وتمسكه بكرامته كفرد يتعاون مع بقية الأفراد في تحقيق أغراض المجتمع . وتتخذ الدول ما تراه مناسبا وبالقدر الذي يمكن معه تجنب الأنواع المختلفة لنشاط هؤلاء المتشردين أو الخطرين .

(٤) مكافحة الرذيلة : البغاء – تعاطي المواد المخدرة

يتمثل البغاء – كخطر اجتماعي – في وجود فئة من النساء اللواتي لا يجدن في المجتمع وضعهن الانساني الكريم . أو وسيلة الكسب عن

طريق عمل شريف . ويتمثل ذلك في وجود فئة من الرجال لا يجدون الاشباع الجنسي بالطريق الطبيعي فيسعون الى البغايا . (١)

فالبغاء وسيلة للتكسب تقوم على سلعة الجسد البشري ، وذلك يتم عن انحراف في الطبيعة السوية للجنس البشري التي تتميز بسعي الفرد الى فرد من الجنس الآخر بطريق محدد ومشروح ، وهو أسلوب في الحياة تستنكره جميع النظم والأديان .

وتتولى شرطة حماية الآداب محاربة هذا الوباء لتنقية المجتمع من شروره ، وتعمل شرطة الآداب على ايداع محترفات البغاء في مؤسسات لرعايتهن وعلاجهن وتأهيلهن للحياة الشريفة .

كما تقوم شرطة الآداب بضبط العصابات التي تستغل النسوة في الرذيلة ، وتقوم سياسة شرطة الآداب على أساس توطيد صلتها بالمنشآت الاجتماعية التي تستطيع أن تقدم العون المادي والأدبي لضحايا البغاء ، ولا سيما هؤلاء الضحايا اللآئي قادتهن الظروف الى الفساد . فتعمل على اعادتهن الى بيئتهن الطبيعية .(١)

أما فيما يتعلق بمشكلة المخدرات فيؤثر تعاطي المخدرات على الأفراد صحيا وعقليا ونفسيا وخلقيا . وحين يشتد ادمان هذا التعاطي على الفرد يتركه حطاما باليا لا خير فيه لنفسه ولا لأسرته ولا للمجتمع الذي يعيش فيه .

---

(١) حسن علام ، البغاء كخطر اجتماعي ، مجلة الأمن العام ، العدد ١ ، ص ٣٩ .

(1) محمد نيازي حتاته ، شرطة الآداب ، مجلة الأمن العام ، العدد ٥ ، أبريل ١٩٥٩ ، ص ٩٨ .

فمشكلة تعاطي المخدرات مشكلة اجتماعية وأساس مكافحتها هو مكافحة الرغبة في تعاطيها ، هذا التعاطي الذي أوجده مجتمع فاسد كان الفراغ يدب في حيثياته ، وتنعدم فيه القيم الانسانية والخلقية ؛ وأساس العلاج هو العمل المثمر المنتج والترفيه الواعي الموجه ، وتمجيد القيم الانسانية والخلقية .

ومجال الخدمة الاجتماعية في ميدان مكافحة تعاطي المخدرات . أن المجتمع يعالج المتعاطي الآن علاجا صحيا طبيا ، وهذا العلاج يحتاج الى خدمة اجتماعية تصاحبه وخدمة اجتماعية تلاحقه في البيئة ، حتى تضمن نتائجه فيؤتي العلاج ثماره لخير المجتمع .

(٥) رعاية المفرج عنهم من السجون ((الرعاية اللاحقة))

مهما قيل في السجون من أنها تحقق وظيفتي الردع والاصلاح . وتؤمن المجتمع من شرور المجرم طوال فترة العقوبة ؛ فالمتفق عليه أن للسجون آثارا سيئة منها أنها تعزل السجين عن الحياة الاجتماعية . وكلما طالت هذه الفترة كلما فقد القدرة على الاختلاط بالناس والاندماج في المجتمع . وأصبح من الصعب عليه استعادة منزلته الاجتماعية . لهذا لا يجد المسجون راحته النفسية الا في البيئة الفاسدة ، وفي مجتمع الجريمة والمجرمين ؛ فهذه البيئة وحدها هي التي يمكن أن تعترف بمكانته .

وتداركا لهذ الخطر ورغبة في افساح مجال النجاح أمام المفرج عنهم للاندماج في المجتمع ليصبحوا أعضاء بنائين فيه بدلا من أن يكونوا معاول

هدم له ، نادى دعاة الاصلاح بضرورة الوقوف موقف التعاطف منهم عن طريق الأخذ بيدهم ورعايتهم الرعاية التي تؤهلهم للحياة الشريفة ، والتي تنأى بهم عن موطن الانحراف .

ثالثا : حق التنفيذ المباشر واستعمال القوة

لا تقف سلطة الشرطة عند حد إصدار الأوامر . بل لها حق تنفيذ الأوامر جبرا اذا لم ينفذها الأفراد اختيارا ودون حاجة الى اذن سابق من القضاء ، وذلك في الحالات الآتية :

(١) أن يوجد نص في القانون أو اللوائح يبيح لها استعمال هذا الحق .

(٢) ان وجدت الشرطة نفسها أمام حالة الضرورة ، ويقصد بحالة الضرورة وجود خطر داهم يستوجب دفعه استخدام القوة . ولو لم يوجد نص يبيح هذا الاجراء .

واستنادا على ذلك فقد خول قانون الاجراءات الجزائية في المادة (١٠) لسنة ١٩٧١م لرجال الشرطة حق استعمال القوة بالقدر اللازم لأداء واجبه كلما دعت الحاجة الى ذلك . وقد حدد القانون هذه الحالات كما يلي :

(أ)

- اذا استوجب الأمر القبض على شخص وعارض ذلك الشخص القبض أو حاول التهرب منه ، جاز للشخص

المخول بالقبض عليه استعمال جميع الوسائل اللازمة لاجراء القبض عليه .

- على أن هذه المادة لا تجيز قتل شخص غير متهم بجريمة يعاقب عليها بالموت أو السجن مدى الحياة .

(ب) كما يجوز له أن يستعمل حق الدفاع الشرعي عن النفس والعرض والمال أو عن نفس الغير أو عرضه أو ماله .

(ج) فض أي تجمهر غير مشروع، اذا كان الغرض منه ارتكاب جريمة أو كان من شأنه تعريض الأمن أو النظام للخطر ، وذلك اذا لم يذعن المتجمهرون بعد انذارهم بالطرق المكنة بشرط أن يكون الأمر باطلاق النار صادرا من جهة مخولة بذلك .

ويشترط في جميع الأحوال المتقدمة أن يكون استعمال السلاح لازما ومتناسبا مع الخطر المحدق ، وأن يكون ذلك هو الوسيلة الوحيدة لدرئه بعد التثبت من قيامه ، وبقصد تعطيل الموجه ضده هذا السلاح من الاعتداء أو المقاومة . وأن يبدأ بالتحذير باطلاق النار للارهاب كلما كان ذلك مستطاعا . ثم التصويب في غير مقتل ، ولا يلجأ الى التصويب في مقتل . الا اذا كانت حالة الخطر يتخوف منها حدوث الموت أو جراح بالغة . وكان لهذا التخوف أسباب معقولة .

وعلى ذلك يجب الالتزام بالقواعد الآتية عند قيام رجال الشرطة باستعمال الأسلحة النارية :

١- أن يكون استخدام الأسلحة النارية بالقدر اللازم لمنع المقاومة أو الهرب أو تفريق المتجمهرين .

٢- أن يكون استخدام الأسلحة النارية هو الوسيلة الوحيدة ، ولا يلجأ الى استخدامها إلا بعد استنفاذ جميع الوسائل الأخرى كالنصح واستخدام العصا أو الغازات المسيلة للدموع بحسب الأحوال . وكلما كان ذلك ممكنا .

٣- ينبغي عند اطلاق النار في الفضاء مراعاة الحيطة التامة حتى لا يصاب أحد من الأبرياء . ويجب أن يكون التصويب عند اطلاق النار على الساقين كلما كان ذلك ممكنا .

رابعا : مسئولية رجل الشرطة والتزاماته

حددت المادة العاشرة من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤م والمادة الحادية عشرة من نفس اللائحة مسئولية رجل الشرطة المالية والتزاماته كما يلي :

(المادة ١٠)

١- يكون رجل الشرطة مسئولا عن جميع الأموال العامة التي توضع تحت حراسته ، أو تكون في عهدته ، وكذلك كافة الأسلحة والمهمات والملبوسات والأدوات الحكومية التي تصرف لاستعماله أو لاستعمال القوة التي تحت امرته ، وعليه في حالة فقدها أو تلفها أو استهلاكها أن يوضح للضابط المسئول عن الجهة التي ينتسب اليها

أسباب ذلك بما يقنع ذلك الضباط بأن الفقد أو التلف نتج عن عارض لا يمكن تلافيه أو عن سرقة أو باستهلاكه في الخدمة الفعلية

٢- يكون رجال الشرطة فرادى ومتضامنين مسئولين عن أي مبنى حكومي يقيمون فيه أو يكون مستودعا للمهمات أو غيرها من أموال الحكومة التي في عهدتهم .

٣- يكون رجل الشرطة ملزما بتسليم جميع العهدة التي تصرف له لاستعماله أو تعهد اليه في المكان المحدد الى الشخص المعني للاستلام ، ويلتزم بتسليم ما ذكر عند تركه خدمة الشرطة لأي سبب . واذا قصر أي منهم في تسليم جميع تلك الأموال كما ذكر أو فقدها أو أتلفها أو جعلها غير صالحة للاستعمال عمدا أو اهمالا فيجب الزامه بدفع تعويض حسبما يقرر طبقا للنظم والأوامر الصادرة اليه بهذا الخصوص بالإضافة لأية عقوبات أخرى تفرض عليه .

ويقصد بالأموال العامة الأراضي أو المباني وما يلحق بها من معدات أو آلات اذا خصصت بتحقيق منفعة عامة للجمهور وذلك بغض النظر عما اذا كانت تدخل ضمن أملاك الحكومة أو تقع في نطاق الملكية الخاصة للأفراد وسواء أقامت بادارتها الحكومة أم شخص طبيعي أو اعتباري أم خليط من هذا وذاك ويدخل تحت هذا التعريف :

(أ) دور الحكومة ، كمقر الحاكم والوزارات وفروعها والقواعد العسكرية ومعسكرات قوات الشرطة ومستودعاتها ومراكز البحوث والمصانع العسكرية .

(ب) المصانع ذات الأهمية الخاصة للانتاج الوطني كصناعة الصلب والتعدين والألمونيوم والوقود .

(ج) المرافق العامة : كالموانئ والمطارات ومنشآت المياه والكهرباء والهاتف .

(د) مقار الاجتماعات السياسية الوطنية أو الدولية .

(ج) مقار المنظمات الدولية الإقليمية .

ويمكن تقسيم العوامل التي تهدد أمن أية منشأة الى الآتي :

(١) العوامل الطبيعية :

ويقصد بها العوامل التي تحدث بفعل الطبيعة ولا دخل لارادة البشر فيها ، مثل : الفيضانات والعواصف والزلازل والحرائق وغيرها من الظواهر الطبيعية غير العادية .

(٢) العوامل البشرية :

وهي العوامل التي تتدخل فيها ارادة البشر أو أفعالهم. وينتج عنها تهديد لأمن المنشأة ، ومن أهم هذه العوامل – التخريب – التجسس – الخيانة – النشاط الهدام . ويمكن أن يلحق بها الأفعال غير العمدية التي تعرض أمن المنشأة وسلامتها للخطر كالاهمال وعدم الاحتياط والتحرز .

أمـا المادة الحادية عشرة ، فقد حددت التزامات رجل الشرطة كما يلي :

١- كل شخص يعـين في قـوة الشـرطة يكـون ملزمـا مـا دام في وظيفتـه بتخصيص كل وقتـه ونشـاطه للقيـام بجميـع الواجبـات المنصـوص عليها في المادة السابعة من قانون الشرطة . ويجب عليـه أن يطيـع – في جميع الأوقات في حدود واجباته – أي أمر قانوني صادر اليـه من ضابطه الأعلى وبذل أقصى جهده لتنفيذه .

٢- لأغراض القانون يعتبر منتسب القوة في الخدمـة علـى مـدار الأربـع والعشرين ساعة ما لم يكن هناك سـبب مـن الأسـباب الـتي نصـت عليها هذه اللائحـة باعفائـه مـن ذلـك . وتنظيـم فـترات الراحـة والعطلات الرسمية طبقـا لمقتضيـات العمـل وبطريـق التنـاوب وفقـا للنظام الذي يقرره الرؤساء المباشرين لمنتسبي القوة .

٣- لا يعفى رجل الشرطة الموقوف عن العمل ولم تنته خدماته من القوة بموجب أحكام القانون الا أن سلطاته كرجل شرطة تظل معطلة مدة الايقاف ، ولكنه يكون خاضعا للمسئولية والنظام والجزاء كما لو لم يكن موقوفا .

كذلك أشارت المادة الثانية عشرة مـن لائحـة الشـرطة التنفيذيـة الى كيفية تشكيل اللجان التي تتخذ من القرارات ما تـراه مناسـبا بشـأن تنفيـذ لائحة الشرطة التنفيذية فنصت على :

(أ) لقائد الشرطة أن يشكل لجنة تسمى لجنة التنظيم، ويشار اليهـا في هذه اللائحة باللجنة ، ويجب ألا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة مـن كبار الضباط أو الموظفين . وتكون برئاسة قائد عـام الشـرطة أو مـن يقوم مقامه .

(ب) تمارس اللجنة الصلاحيات المخولـة بموجـب أحكـام هـذه اللائحـة وأية أمور أخرى يقرر القائدالعام عرضها عليها .

(ج) قرارات اللجنة تكون بالأغلبية ، فاذا تساوت الآراء رجـح الجـانب الذي فيه الرئيس .

(د) يجوز لهذه اللجنة أن تشكل لجان أخرى فرعية لمساعدتها في تنفيذ مهامها .

الفصل الثاني
ترتيب الوظائف في الشرطة
المبحث الأول
ترتيب الوظائف

إن ما نعنيه بترتيب الوظائف هو تحليلها ووصفها وصفا دقيقا وتفصيليا وايضاح الشروط والمواصفات الضرورية للقيام بأعبائها وبيان ظروف الخدمة فيها . ونعني بها المرتبات والترقيات والعلاوات والجزاءات والاجازات ... الخ . وأن يتم ذلك كله على أسس علمية سليمة . (١)

ومفتاح أي طريقة من طرق الترتيب، هو عمل الجهاز نفسه ، ذلك أن انشاء الوظائف، هو استجابة لحاجة المرفق، والوظيفة هي مجموعة واجبات ومسئوليات تقاس بمدى الحاجة اليها والغرض منها ، وتستغل فيها الخبرات ويحدد لها الأجر على أساس العمل ومسئولياته وما يتطلبه أداءه من اشتراطات . أما اذا تحولت الأوضاع الوظيفية الى درجات ومرتبات بغير نظر الى الواجبات والمسئوليات ، بحيث تصبح الحالات الشخصية هي قوام الاجراءات الوظيفية ، فان ذلك لا بد وأن يؤدي الى فساد الجهاز ، فضلا عن تحمل الميزانية لأعباء طائلة نتيجة لانشاء وظائف لا حاجة لها . (٢)

---

(١) لواء / أمين محمد يوسف – ادارة الأفراد – ج١ مطبعة كلية الشرطة – القاهرة – ١٩٨٧م ، ص ١٧ .

(٢) لواء / محمود السباعي – ادارة الشرطة في الدولة الحديثة – القاهرة – ١٩٦٣م – ص ٣٦٢ .

الغرض من ترتيب الوظائف [1] :

(١) وضع سياسة رشيدة للتعيين في الوظائف بمعرفة مدى الحاجة الحقيقية اليها، والمؤهلات والمواصفات اللازمة لشغلها .

(٢) ربط الرواتب على أساس سليم وفق قاعدة الأجر على قدر العمل .

(٣) تنظيم الدرجات في السلم الوظيفي تنظيما تصاعديا يتيح الفرصة للترقي في حدود الحاجة الحقيقية للعمل .

(٤) تحقيق التوافق بين مختلف طوائف الأفراد العاملين بتوحيد معاملتهم وبذلك يتم التعاون بينهم بما يحقق للعمل ازدهارا .

(٥) يقوم ترتيب الوظائف على أساس التحليل المفصل والتحديد المنضبط لواجبات كل وظيفة مما يسهل معه سلطات الرقابة والتأديب وكشف وتحديد ما يقع من مخالفات ومرتكبيها .

وتجتاز عمليات ترتيب الوظائف المراحل التالية [2] :

(١) الإعداد

وتشمل جمع الحقائق والبيانات عن الوظائف والتقسيمات التنظيمية التي توجد فيها باتباع أساليب بحوث التنظيم الإداري التي يتم اعدادها من قبل المختصين .

---

(١) لواء / محمود السباعي / مرجع سابق ، ص ٣٦٣ .

(٢) أستاذ / خالد أحمد عمر ، ادارة الشرطة العصرية ، المطبعة العصرية – دولة الامارات ١٩٩١/٩٠م ص ١٩١ .

توصف الوظائف وصفا تحليليا يبرز واجباتها ومسئولياتها ومطالب التأهيل اللازمة لها .

تحليل الوظائف وتقسيمها رأسيا الى مجموعات وظيفية ومجموعات نوعية طبقا لأنواع الأعمال ومجالات التخصص فيها تقسيما أفقيا الى فئات طبقا لمستويات الصعوبة والمسئولية في هذه الأعمال. ثم إعداد مواضفات هذه الفئات .

- تقسيم الفئات وتحديد الدرجات التي توضع فيها .
- وضع المعايير الموحدة للترتيب تستخدم عند تنفيذه .

(٢) التنفيذ

ويتم في هذه المرحلة انجاز التالي :

- الحاق الوظائف المفردة بفائتها .
- إعداد جداول بالوظائف الموزعة على فئاتها واعتمادها .
- بحث الشكاوى والتظلمات والبت فيها .

(٣) المتابعة :

وتتم عن طريق المراجعة المستمرة لنظام ترتيب الوظائف المطبق لضمان تطوره بما يتفق ومقتضيات التغيير المستمر في التنظيم الاداري للادارات والمراكز واختصاصاتها ووظائفها ، وبذلك يتم رفع الكفاءة

الانتاجية للأفـراد العـاملين بالقــوة . ويتفـادى المسـئولون عمليـة الجمـود الاداري .

وبدخول الحاسـب الآلي لادارة شئون المراكز والأفـراد، وانشـاء مركـز البحوث والدراسات في الشرطة تم تطوير نظام ترتيب الوظائف على أحـدث الطرق العصرية .

المبحث الثاني
ترتيب الوظائف في شرطة دبي

التقاء مع المبادئ العامة أنشـأت القيـادة العامـة لشـرطة دبـي ادارة التخطيط وجعلت اختصاصاتها كالتالي :

جمـع الحقـائق والبيانـات والمعلومـات اللازمــة للتنظيــم وتبســيط اجراءات العمل ودراسة المشكلات ووضع الأسـس لعلاجهـا ومتابعـة العمـل وما يجد من أعمال واعادة تنظيـم الادارات المختلفـة تبعـا لمسـار التطـور في العمل الشرطي وبما يتفق مع تنفيذ الأهداف .

وفي سبيل ترتيب الوظائف بالشرطة تقوم ادارة التخطيـط بواجباتهـا نحو اعادة تنظيم معظم الادارات وفقا للأسس العلمية التي يرتكز عليها علم الادارة وهي تسلك في عملها الأسلوب التالي :

(١) تحديد المهام التي تقوم بها القيادة لتحقيق أهدافها .

(٢) تحليل المهام وتقسيمها الى مجموعات .

(٣) بناء الهيكل التنظيمي للقيادة أو تقسيمه الى وحدات متنوعة

(٤) توزيع مجموعات المهام على الادارات المختلفة .

(٥) تحديد الوظائف اللازمة لكل وحدة على أساس دقيق لحجم العمل والقوة اللازمة لأدائه .

(٦) تحديد اختصاص كل وظيفة وسلطاتها اللازمة لتنفيذ مهمتها تحديدا يمنع من شيوع المسئولية .

ثم تعرض مقترحاتها على القائد العام لاقرارها أو تعديلها حسبما يرى . وترتيب الوظائف في شرطة دبي يجمع بين نظام الرتب الشخصية ونظام المنصب .

(١) **نظام الرتب الشخصية** :

وهو الذي يهتم بشخص الموظف ومؤهلاته ووضعه ويعنى برفع مستواه .

(٢) **نظام المنصب** :

وهو الذي يهتم بمستويات الوظائف المختلفة باعتباراتها والفوارق بينها دون أن يهتم بالأشخاص الذين يشغلون هذه الوظائف . أي يهتم بالوظيفة لا الموظف .

وترتيب الوظائف في شرطة دبي يأخذ من كل نظام مزاياه . فالاهتمام بالموظف عند ترتيب الوظائف عامل أساسي في نجاح الادارة . وذلك لأن الاهتمام بالموظف وطرق اختياره وتدريبه ورفع كفاءته وافساح المجال الوظيفي أمامه للترقي والعمل على رفع روحه المعنوية واعداد معاش

كريم له ولورثته . كل ذلك عوامل لنجاح الوظيفة ذاتها وتحديد شروطها ومواصفاتها وواجباتها ومسئولياتها انما هي عوامل أخرى لنجاح الوظيفة .

وطبقا لنظام الرتب الشخصية في شرطة دبي : فقد حددت المادة (٤) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ ، في شأن الرتب . على أن الرتب في قوة الشرطة تكون حسب التالي :

(١) الضباط

لواء – عميد – عقيد – مقدم – رائد – نقيب – ملازم أول – ملازم ثاني – مرشح .

(٢) ضباط الصف

وكيل – رقيب أول – رقيب – عريف .

(٣) الأفراد

شرطي – شرطي مستجد – شرطي حدث .

وكل هذه الرتب حددت أجورها وميزانيتها وطرق الترقي اليها وشاغلوها ينتقلون فيها من رتبة الى أخرى بمجرد خلو الرتب التي ينتقلون اليها ، وذلك وفقا لما سوف نعرض له في باب الترقيات من هذا الكتاب .

وطبقا لنظام المنصب في شرطة دبي ، نجد أن أعمال الشرطة قد وزعت أعباؤها في الوقت نفسه على مناصب وظيفية تتواءم مع الرتب والدرجات كوظائف مديري الادارات . وقد حددت درجة الرتبة التي تشغلها كل وظيفة .

وما هو متبع بالنسبة لوظائف ضباط الشرطة متبع أيضا بشأن الوظائف المتوسطة من ضباط صف وأفراد . فنظام الشرطة في دبي يجمع بين النظامين (الرتب الشخصية والمنصب) ، كما ذكرنا آنفا .

وعلى ضوء المهام الملقاة على عاتق قيادة الشرطة في كل مرحلة من مراحل العمل بالشرطة من ضباط وضباط صف وافراد وعاملين مدنيين أيضا شكلت أجهزة الشرطة المختلفة وثبتت وظائفها .

الفصل الثالث
الترشيح للوظائف في الشرطة ((التعيين))
المبحث الأول
الترشيح والترغيب

الترشيح :

ان الترشيح يعني توفير أكبر عدد ممكن من الأشخاص الراغبين في الوظيفة الصالحين لها . وكلما زاد عدد المرشحين زادت فرص اختيار الأصلح للوظيفة .

ولا جدال في أن حسن اختيار أفراد هيئة الشرطة له أكبر الأثر في نجاح جهدها وقربها من تحقيق أهدافها .

ولقد استقرت جميع نظم الموظفين على اعتبار وظائف الشرطة مسلكا يختاره الأفراد فينخرطون في أدنى درجاته . ويفتح لهم المجال للترقي الى أعلى المناصب على أساس كفايتهم وصلاحيتهم للاضطلاع بمسئولياتهم وحسن أدائهم لواجباتهم . كما كفلت لهم هذه النظم تحقيق مبدأ الاستقرار الوظيفي باعتباره حجر الزاوية في كل نظام يهدف الى اصلاح الوظيفة أو الموظف .

ولعل أهم إجراء في عملية الترشيح هو اجتذاب المرشحين الصالحين للوظيفة وحفزهم على التقدم اليها . ومهما بذل من جهود في سبيل اعداد

أفضل الوسائل للاختيار فانهـا تصبـح عديمـة الجـدوى ان لم يتقـدم العـدد الكافي من المرشحين الصالحين لشغل الوظائف الخالية .

الترغيب :

ويستند ترغيب العناصر الصالحة في طلب الانخراط في مسلك الشرطة الى عاملين هما :

١- عامل مادي

٢- عامل معنوي

(١) العامل المادي

هو اعلان ما تنطوي عليه الوظيفة من مكاسب ماديـة يتطلـع اليهـا المرشح ،كأن يعلـم الدرجـة التي سيبدأ فيهـا تعيينـه والمرتبـات الأصليـة والاضافية التي سيحصل عليها ومواعيد العلاوات ومقدارهـا ومـدى أملـه في الترقية الى المناصب العليا ، وقواعد منح المكافـآت ومـا تكفلـه الوظيفـة لـه ولأسرته في حالة الوفاة أو التقاعد أو العجز أو المرض أو الشيخوخة .

(٢) العامل المعنوي

هو اعلان جميع الضمانات والحصانات التي يخولها القانون لأفـراد هيئة الشرطة، ومدى تطبيق مبدأ الاستقرر الوظيفي علـى وظائفهـا وظـروف الخدمة ، كالاجازات والراحات وغير ذلك من الامتيازات .

ويجب أن يكون الترغيب بشقيه المادي والمعنوي مبنيا على مبـادئ غير مختلف عليها ، وليس من المحتمل تعديلها أو على الأقل نقصانهـا . فان في ذلك كسبا لثقة المرشحين في الجهاز الذي سينضمون اليه .

الإعلان :

الخطوة الـتي تلـي الترشـيح هـي العمـل علـى اجتـذاب المرشـحين والطريق الى ذلك هو الاعلان بشتى الطرق وكافـة وسـائل الاعـلام في دعايـة صحيحة واسعة بعيدة عن المغالاة .

ويجب الحرص على أن تكون الاعلانات جذابة وسهلة القراءة بقدر المستطاع ، ويجب أن تشتمل على معلومات عن الواجبات والمرتب وفـرص الترقي وأحوال العمل والحد الأدنى للمؤهلات المطلوبة .

المبحث الثاني
الصفات اللازمة للعمل بجهاز الشرطة

عمل الشـرطة يتطلـب في رجالهـا صفـات وأوصافـا أكـثر وأدق ممـا يتطلبه العمل في سائر الوظائف على أساس سيادة عنصر العلاقات الإنسانية في عملهم الذي يقوم أصلا علـى التعـامل مـع الجمهـور تحـت ضغـط شـتى الظروف والأحوال وأهم هذه الصفات والأوصاف هي :-

أولا: الأوصاف البدنية

(١) الشكل العام

يشترط فيمن يتقدم للالتحاق بإحدى الوظائف في الشرطة أن تتوافر فيه أوصاف بدنية وقدرات جسمانية قد لا يشترط توافرها في طلاب الالتحاق بباقي الوظائف ، ذلك لأن عمل رجال الشرطة يتطلب منهم أن يكونوا رجالا ذوي هيبة يوحي مظهرهم بالتقدير والاحترام ، والشكل العام لرجل الشرطة يشمل : السن ، الطول ، العرض ، الوزن ، الهيئة العامة .

(أ) السن

من المستحسن تعيين الشبان في الخدمة حتى يمكن تدريبهم والاحتفاظ بهم في الخدمة أطول وقت مستطاع . وتتجه بعض الدول الى خفض الحدين الأدنى والأعلى للسن ، ويندر أن يقبل من تزيد سنه على ٣٥ سنة .

(ب) الطول

ليس هناك طول محدد يعتبر نموذجيا في المرشح لوظائف الشرطة ، الا أن الحد الأدنى المطلوب في معظم الدول (١٦٠) سم .

(ج) طول محيط الصدر

تشترط كثير من ادارات الشرطة حدا أدنى لمحيط الصدر يتناسب عادة مع الحد الأدنى للطول الذي تشترطه في المرشح للعمل في الشرطة حتى يستكمل شكل المرشح لياقته فضلا عن دلالته على سلامة البدن .

(د) الوزن

تشترط بعض الدول ألا يقل الوزن للمرشح عن حد معين . والحد الأدنى المتعارف عليه في كثير من الدول هو ٦٧ كيلو جرام . ويشترط أن يتناسق الوزن مع الطول .

(هـ) الهيئة

يشترط أن يكون جسم رجل الشرطة حسن التناسق . وأن تكون الملامح مقبولة غير منفرة لما في ذلك من أثر على حسن علاقته بالناس ، فالهيئة الحسنة تزيد في طمأنينة الجمهور وتساعد على حسن التفاهم معه .

(٢) الصحة :

يشترط فيمن يتقدم لوظيفة الشرطة ان يتمتع بصحة جيدة، فعمل رجال الشرطة في الشارع يعرضهم للتقلبات الجوية التى تتطلب مقاومة جسدية قوية تحول دون أصابتهم بالمرض، واختيار ذوى الصحة الجيدة يقلل نسبة الإجازات المرضية التي يحصل عليها رجال الشرطة مما يزيد من الانتاج العام .

(٣) قوة التحمل الجسدي :

يتطلب عمل الشرطة فيمن يشغله أن يتميز بالقوة الجسدية فلا تكفي الصحة الجيدة للعمل في جهاز الشرطة . وذلك لما يتعرض له رجل الشرطة في عمله من مشاق قد تقتضيه متابعة العمل أياما متواصلة كما قد يقتضيه عمله استعمال القوة البدنية لضبط مجرم أو الدفاع عن نفسه أو عن

شخص آخر ، ويجب أن يكون سريع الحركة والمرونة لما لها من أثـر كبـير على القوة الجسدية .

ثانيا : الصفات العقلية

(١) الذكاء :

يتعـرض رجـل الشـرطة في أثنـاء تأديتـه لعملـه لمواقـف معقـدة. ومشكلات متباينة ، تستلزم منه موهبة ومقدرة على تكييـف نفسـه لمواجهـة كل حالة على حده ، ولعـل ذكـاء رجـل الشـرطة هـو العـامل الأول الـذي يساعده على حل المعضلات وكشف غوامض الأمور .

وتبدو أهمية توافر الذكاء في رجل الشرطة عند تعليمه وتدريبه وهـي عملية مستمرة ودائمة بالنسبة له . إذ أن رجل الشرطة دائما يتلقـى الأوامـر والتعليمات ، ويشترك دائما في تنفيذ خطط وعمليات ، الأمـر الـذي يحتـاج بصفة أكيدة الى سرعة فهم واستيعـاب لما يتلقـاه ، ومـن لم يتوافـر فيـه الذكاء ، فانه يصبح عبئا على الشرطة .

(٢) قوة الذاكرة :

تلعب قوة الذاكرة دورا هاما في حياة رجل الشرطة ، فرجل الشرطة الذي يستطيع أن يذكر دقـائق الحـادث في شـهادته في المحكمـة . ورجـل المباحث الذي يستطيع أن يسترجع أسمـاء المجرمـين وأسـاليب ارتكـابهم للجرائم عند وقوع حادث أو الذي يسترجع تفاصيل المسروقات عند ضبطه لأشياء مشتبه في سرقتها ، وهو الـذي يسـتطيع أن يتذكـر كـل الأشـخاص

المطلوب ضبطهم والهاربين مثل هذا الشخص ؛ لا شك أن التوفيق يحالفه في عمله أكثر من غيره من رجال الشرطة ممن لا يتمتع بقوة الذاكرة .

(٣) القدرة على التحصيل :

الذكاء والذاكرة شيء ، والقدرة على التحصيل شيء آخر . لأن القدرة على التحصيل تحتاج مع الذكاء والذاكرة الى قوة حافظة. وجلد على الاستذكار، وقدرة على التخيل والاستنتاج .

(٤) المؤهل العلمي :

تقضي قوانين بعض الدول أن يكون رجل الشرطة من أصحاب المؤهلات العالية . الا أن هذا الشرط لا يمكن تطبيقه في جميع الدول . فأفراد الشرطة جزء من المجتمع ، ومستوى الثقافة في أي دولة هو الذي يحدد مستوى ثقافة أفراد هيئة الشرطة . ولا يعقل أن يشترط ضرورة الحصول على مؤهل عال في بلد تقل فيه المؤهلات . ولا تتوافر الا لأصحاب المناصب القيادية منها .

وقانون الشرطة في دبي لم يشترط صراحة الحصول على مؤهل علمي معين بالنسبة للوظائف المتوسطة والعالية .

فقد نص المشرع في التعيين بالنسبة للضباط فقط أن يكونوا من الحاصلين على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها . أو أن يكونوا متخرجين من احدى كليات أو مدارس الشرطة العليا التي تعتمدها اللجنة ، ويستثنى من ذلك من كان حائزا على مؤهل من احدى الجامعات

أو المعاهد العالية المعترف بها . ويعفى من شرط المؤهل الدراسي صاحب المهنة الفنية الذي تحتاج القوة الى خدماته ، ويكون الإعفاء بقرار من القائد العام للشرطة بعد استطلاع رأي اللجنة اذا لزم الأمر . (م ١٣ من لائحة الشرطة التنفيذية) .

وبعد انشاء كلية شرطة دبي أصبحت الوظائف العليا ((وظائف الضباط)) لا يشغلها الا خريجو الكلية ، وهي الآن تؤهل خريجيها لدرجة ليسانس في القانون وعلوم الشرطة . كما يجوز شغل الوظائف العالية من بين الحائزين لدرجة الليسانس في القانون من رجال الشرطة الذي يشغلون الوظائف المتوسطة (ضباط الصف) .أما بالنسبة لأفراد الشرطة ، فلم يشترط القانون أكثر من اجادتهم القراءة والكتابة ، الأمر الذي يمكنهم من متابعة برامج الدراسة المعدة لتأهيلهم .

ثالثا : الصفات النفسية

ان اتزان شخصية رجل الشرطة عامل أساسي لضمان نجاحه في أداء عمله على الوجه الأكمل ، ووظيفة رجل الشرطة من أكثر الوظائف العامة في الدولة احتكاكا بالجمهور ، ففيها يلتقي رجل الشرطة والجمهور في مختلف نواحي الحياة في كل زمان ومكان ، يلتقي به في الليل وفي النهار ، يلتقي به آمنا ويلتقي به خائفا ، يلتقي به سعيدا ومكروبا ، متزنا ومضطربا .

بيد أنه من المتعذر تحديد طراز معين من الشخصية، التي يجب أن يتصف بها رجل الشرطة ، الا أنه يسهل تحديد بعض هذه السمات الظاهرة في الشخصية وهي :

١- الاستقرار النفسي

٢- النضج العاطفي

٣- تكامل الشخصية

والمطلوب في رجل الشرطة أن يكون ذا شخصية مستقرة ناضجة متكاملة، تمكنه من التعامل والتعاون مع الآخرين . فاذا كان رجل الشرطة يعاني من قلق أو توتر في النفس أو من اضطراب عصبي أو نقص في النضج العاطفي ، فالأرجح أن يستهلك الشطر الأكبر من نشاطه في حل مشكلاته بدلا من حل مشكلات الجمهور . إن مثل هذا الشخص الذي يعاني من تلك الاضطرابات سوف يسيء الى نفسه والى الناس والى الشرطة نفسها .

رابعا : الصفات الخلقية

ان رجل الشرطة المسئول عن مكافحة الجريمة والضرب على أيدي المجرمين . لا بد وأن يكون أبعد الناس عن السير في طريق الجريمة . فهو الذي يعمل على حماية الآداب العامة والأخلاق . لا بد وأن يكون على خلق حتى يستطيع أن يضطلع بعبء هذه الحماية . لذلك فان ادارة التخطيط وإدارة الشئون الادارية تحرصان على ألا يعتلي الوظيفة الا من كان على جانب كبير من الخلق .

ولموضوع الأخلاق جانبان هما :

(١) الخلق الاجرامي:

وهو ألا يكون المرشح للوظيفة قد عرف عنه ارتكاب جريمة مخلة بالشرف، مثل الجنايات أو الجنح أو الجرائم الوظيفية كأن يكون قد فصل تأديبيا من وظائف سابقة .

وصحيفة السوابق ليست هي الفصل في ذلك. لأنه توجد اتهامات قد تكون حفظت لعدم كفاية الأدلة ، وذلك مما يخضع المرشح للتحري .

(٢) الخلق الأدبي :

ولكي يكون المرشح صالحا لتولي وظيفة جهاز الشرطة لا يكفي أن يكون غير مرتكب جريمة أو لم يفصل تأديبيا . وانما يجب أن يتحلى بالصفات العالية من الأخلاق حتى يطمئن الجمهور الى أنه قد حمل أمانة الذود عن حياتهم ومالهم وعرضهم وأخلاقهم من هو جدير بحملها .

المبحث الثالث
الاختيار والتعيين

بعد أن يتقدم العدد المناسب من المرشحين تأتي عملية الاختيار والمقصود منها ضمان تعيين أكثر المرشحين صلاحية للعمل . ويمكن الوصول الى ذلك عن طريق :

أولا : مقياس مؤهلات كل مرشح بالنسبة للمؤهلات التي يستلزمها العمل وهي التي يقررها خبراء تحليل الوظائف .

ثانيا : ترتيب المرشحين على أساس تلك المؤهلات وما يتوافر فيهم من صفات . ويتم ذلك عن طريق الفحوص والاختبارات وهي تشمل :

١- مسوغات التعيين

٢- التحري عن سيرة وسلوك المرشح

٣- الاختبارات الطبية

٤- الاختبارات العقلية

٥- اختبارات اللياقة البدنية

٦- اختبارات نفسية وخلقية

ومهما قيل في سلامة قواعد الاختيار وكفايتها، إلا أنه مما لا جدال فيه أن هناك من الصفات الشخصية ما لا يظهر إلا بعد الالتحاق بالعمل فعلا ، ومواجهة المشكلات الحقيقية التي يتعرض لها أثناء العمل. لذلك فمن القواعد العامة أن يوضع المرشح بعد تعيينه تحت الاختبار فترة من

الزمن تراقب خلالها جميع تصرفاته مراقبة دقيقة للوقوف على مدى كفايته ، وبالتالي تقرير استمراره في وظيفته وتثبيته بها من عدمه .

ومن أهم الأمور أن يلحق أفراد هيئة الشرطة في بدء تعيينهم مع رؤساء ذوي كفاءة محنكين . تتوافر فيهم القدرة على قيادتهم وتوجيههم حتى يطمئن الى سلامة حكمهم في تقدير كفايتهم .

المبحث الرابع
مدى تطبيق تلك القواعد بالنسبة للقوى العاملة بشرطة دبي

تنظيما لجهاز الشرطة باعتباره احدى الهيئات العامة العاملة في الامارة وحفاظا على أمن المجتمع خطا المشرع خطوات واسعة نحو تطبيق تلك القواعد العامة باصداره لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ . وما نصت عليه من قواعد بالنسبة لتعيين القوى العاملة بالشرطة بمختلف المستويات .

وقد تناولت لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لعام ١٩٨٤م الشروط الواجب توافرها فيمن يعين ضباطا في المادة ١٣ منه وهي :

أولا : الضباط

١- أن يكون من مواطني دولة الامارات العربية المتحدة .

٢- أن يكون قد أكمل الثامنة عشرة من عمره .

٣- أن يكون قد اجتاز الفحص الطبي المقرر .

٤- أن يكون حاصلا على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها .

٥- أن يكون حسن السيرة والسلوك .

٦- ألا يكون قد سبق الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .(١)

٧- أن يكون متخرجا من احدى كليات أو مدارس الشرطة العليا والتي تعتمدها اللجنة ، ويستثنى من ذلك من كان حائزا على مؤهل من احدى الجامعات أو المعاهد العالية المعترف بها ، ويعفى من شرط المؤهل الدراسي المشار اليه في البند (٤) صاحب المهنة الفنية الذي تحتاج القوة الى خدماته ، ويكون الاعفاء بقرار من القائد العام بعد استطلاع رأي اللجنة اذا لزم الأمر .

للقائد العام حق تعيين الحاصلين على مؤهلات جامعية عالية معترف بها ضباطا وفقا للشروط التي يجري تحديدها بموجب القررات التي يصدرها بذلك .

ويتخرج الآن الغالبية العظمى من ضباط الشرطة في دبى في كلية الشرطة، والتى أنشئت بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٨٧ في شأن انشاء كلية شرطة دبى والقرار رقم (١) لسنة ١٩٨٨ في شأن اللائحة الداخلية لكلية

---

(١) الجريمة المخلة بالشرف هي تلك الجريمة التي ترجع الى ضعف الخلق وانحراف في الطبع وخضوع للشهوات بما يؤدي بالشخص ويوجب احتقاره وتجريده من كل معنى كريم ، فلا يكون جديرا بالثقة . ويدل هذا التعريف على أن الجريمة المخلة بالشرف ليست محددة وانما متروك أمرها لتقدير جهة الإدارة .

الشرطة وقد نصت المادة رقم (١٤) في الفصل الرابع من قانون إنشاء الكلية على أنه يشترط في المرشح للالتحاق بكلية الشرطة من تتوافر قيه الشروط التالية : -

(أ) أن يكون من مواطني دولة الامارات العربية المتحدة ٠

(ب) أن لاتزيد سنه عن ثمانية وعشرين عاما ميلاديا وتثبت السن بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمي . وإلا فتحدد بمعرفة اللجنة الطبية المختصة ، ويكون قرارها في ذلك نهائيا .

(ج) أن يكون حاصلا على شهادة الثانوية العامة او ما يعادلها من الشهادات المعتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم في دولة الامارات العربية المتحدة .

(د) أن يكون حسن السيرة والسلوك .

(هـ) أن لايكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الامانه مالم يكن قد صدر عفو عنه من السلطة المختصة أو رد اليه اعتباره طبقا للقانون .

(و) أن لايكون قدسبق فصله من كلية أخرى أو من الخدمة العامة بحكم أو قرار تأديبي نهائي .

(ز) أن لا يقل طول قامته عن ١٦٥ سم .

(ح) أن تثبت لياقته الصحية بمعرفة الهيئة الطبيبة المختصة .

(ط) أن يجتاز بنجاح الاختبار الذي تجريه لجنة اختيار الطلبة المشكلة وفقا للمادة (١٩) من هذا القانون .

شروط المفاضلة :

تنظم المادة (١) من القرار رقم (١) لسنة ١٩٨٧ في شأن اللائحة الداخلية لكلية الشرطة ، نظام القبول في الكلية وذلك كالآتي :

(أ) **قبول الطلبات :**

يحدد القائد العام سنويا بعد أخذ رأي مجلس ادارة الكلية الحد الأدنى للنسبة المئوية لدرجات النجاح في شهادة اتمام الدراسة الثانوية العامة ، ومع ذلك يجوز قبول أوراق الطلبة الحاصلين على نسبة مئوية أقل اذا كان عدد الطلبة المتقدمين يقل عن العدد المطلوب ، وفي هذه الحالة يحدد القائد العام الحد الأدنى الجديد ويعاد فتح باب قبول الطلبات .

ولا تقبل أوراق من مضى على حصولهم على شهادة اتمام الدراسة الثانوية العامة أكثر من ثلاث سنوات .

يحدد مدير الكلية موعد فتح باب قبول طلبات الالتحاق بالكلية وآخر موعد لتقديم الطلبات ، ويعلن عن ذلك بكافة وسائل الاعلام .

يشكل مدير الكلية لجنة لاستلام أوراق طالبي الالتحاق . وذلك برئاسة ضابط برتبة مناسبة ، وعلى هذه اللجنة القيام بما يلي :-

١- التحقق من شخصية مقدم طلب الالتحاق .

٢- فحص ومراجعة الأوراق المطلوبة وهي على سبيل الحصر :

- استمارة الالتحاق
- استمارة النجاح في شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها من الشهادات المعتمدة من قبل وزارة التربية

والتعليم في دولة الامارات العربية المتحدة أو ايصال التقدم لاحدى الجامعات .

- شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها أو شهادة تقدير السن .
- شهادة حسن سير وسلوك من آخر مدرسة تخرج منها الطالب .
- صورة من جواز السفر لاثبات الجنسية .
- شهادة الخلو من السوابق .

٣- يتم في نفس اليوم قياس طول قامة الطالب، فاذا وجد مستوفيا طبقا لما هو محدد في قانون انشاء الكلية يتم قيده في دفاتر تعد لذلك . وبالنسبة للطلبة الذين لا يتوافر فيهم شرط الطول يكون لهم حق الاعادة مرة واحدة بشرط ألا يقل الطول عن الحد الأدنى المطلوب عن سنتمتر واحد ، وذلك في الموعد الذي يحدده مدير الكلية .

٤- بعد انتهاء موعد تقديم الطلبات ، تقوم اللجنة بترتيب أوراق الطلبة المستوفين للطول المطلوب تنازليا طبقا للنسبة المئوية للنجاح . ويحرر بيان لكل طالب متضمنا بياناته الشخصية والعلمية والاجتماعية لعرضه على لجنة الاختيار .

(ب) اختيار الطلبة :

تتولى لجنة الاختيار التي يشكلها القائد العام طبقا لنص المادة ١٩ من قانون انشاء الكلية عقد مقابلة شخصية للطلبة المتقدمين للالتحاق

بالكلية والذين يتوافر شرط الطول لاختيار العدد المطلوب ، واستبعاد من لا تتوافر فيهم مقومات الهيئة العامة أو اتزان الشخصية ، أو صلاحية البيئة أو التحريات المناسبة .

(ج) اللياقة الصحية :

يعقد للطلبة الذين يتم اختيارهم بمعرفة لجنة الاختيار كشف طبي بمعرفة لجنة طبية يتم تشكيلها بقرار من مدير الكلية ، ويتم استبعاد من يثبت عدم صلاحيته الطبية للخدمة في الشرطة على ألا تقل درجة ابصاره بالعين المجردة عن ١,٥ في العينين ولا عن الثلثين في كل منهما على حده . ويجوز لمدير الكلية أن يقرر اجراء اختبارات نفسية للطالب عن طريق لجان فنية يشكلها لهذا الغرض ، وتستعين لجنة قبول الطلاب بنتائج هذه الاختبارات في تقدير اتزان شخصية الطالب .

(د) اللياقة البدنية :

يشكل مدير الكلية لجنة يؤدي الطالب أمامها اختبارات اللياقة البدنية التي يحددها كما يحدد درجات كل اختبار منها . ويستبعد من يحصل على أقل من ٥٠٪ من مجموع الدرجات المقررة لهذه الاختبارات ، على أن يعطى الطالب فرصتين بحد أقصى لأداء تلك الاختبارات .

(هـ) قرار القبول :

تتولى لجنة الاختبار المفاضلة بين الطلبة راغبي الالتحاق الذين اجتازوا بنجاح المراحل السابقة على أساس نسبة مجموع الدرجات الحاصل عليها الطالب في شهادة الثانوية العامة ، وفي حالة التساوي يفضل الأصغر سنا. ويرفع بيان بأسماء الطلبة الذين تم اختيارهم للقائد العام لاعتماده واصداره وينشر قرار القبول بمقر كلية الشرطة .

وقد تناولت لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤م في المادة ١٤ منها، تعيين الأجانب فنصت على أنه : (يجوز تعيين الأجانب ضباطا في القوة كفنيين أو خبراء بالشروط والأوضاع التي يحددها القائد العام بموافقة سمو الحاكم) .

ويؤدي الضباط بمجرد التعيين القسم. كما هو وارد في المادة (١٦) من اللائحة أمام سمو الحاكم للرتب العليا . أما الضباط من رتبة نقيب فما دون فيأدونه أمام القائد العام . وقد ورد القسم في في المادة (٢٧) من لائحة الشرطة التنفيذية .

وقد نصت المادة (١٧) من اللائحة على أنه وبمجرد تعيين الضباط في الخدمة . يجب عليهم مراعاة الآتي :

١- يجب على الضابط أن يحافظ على كرامة وظيفته . وأن يسلك في تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام الواجب لها .

٢- أن يؤدي العمل المنوط به شخصيا بنفسه بدقة وأمانة .

٣- أن يتحمل مسئولية الأوامر التي تصدر منه وهو المسئول عن حسن سير العمل في حدود اختصاصاته .

٤- أن يكون هادي الطبع وأن يتحلى بضبط النفس في كل الأوقات . ويحافظ على كرامة أفراد الجمهور وانسانيتهم ، وأن يتحاشى استعمال العنف معهم الا في الحالات التي يستوجبها القانون باعتبار أن رجل الشرطة صديق الجمهور .

وقد نصت المادة (١٨) من اللائحة بشأن السرية على أنه :

١- لا يجوز للضابط أن يفضي بمعلومات أو يكشف عن المسائل التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات خاصة .

٢- يحظر على الضابط أن يحتفظ لنفسه بأصل أي ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصيا .

٣- يحظر على الضابط أن يفضي بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف. أو غير ذلك من طرق النشر الا اذا كان مصرحا له بذلك من رئيسه المختص .

ثانيا : بالنسبة لضباط الصف والافراد

تنص المادة (١٩) من لائحة الشرطة التنفيذية على أن يتم تعيين صف الضباط والأفراد بقرار من القائد العام ، كما تنص المادة (٢٠) على أنه : يشترط في تعيين صف الضابط والفرد ما يلي :

١- أن يكون قد أكمل الثامنة عشرة من عمره

٢- أن يكون قد اجتاز الفحص الطبي المقرر

٣- أن يكون حسن السيرة والسلوك

٤- ألا يكون قد سبق الحكم عليه لجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اعتباره اليه .

ونصت المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية على أنه : (للقائد العام أن يعين في القوة صف ضابط أو فرد من غير المواطنين اذا كانت القوة في حاجة الى خدماته، وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها القائد العام) .

وتسري على ضباط الصف والأفراد أحكام المادة ١٧ و المادة ١٨ من لائحة الشرطة التنفيذية .

الفصل الرابع
ترقيات وتنقلات وأجازات رجال الشرطة
المبحث الأول
الترقية

يعتبر نظام الترقيات من أهم الأسس التي تقوم عليها نظم التوظيف التي تعتبر الوظيفة العامة بمثابة مهنة ينقطع لها الموظف طوال حياته فالفرد الذي يقبل أن يعين في أولى درجات السلم الاداري يكون الهدف الذي يتطلع اليه دائما هو صعوده درجات ذلك السلم الى أن يصل الى القمة .

وللترقية مفهوم يختلف في الأجهزة التي تأخذ بنظام الدرجات أو الرتب الشخصية في التوظيف عنه في تلك التي تأخذ بنظام الوظيفة أو المنصب ، فهي في نظام الرتب الشخصية تعني ، نقل الموظف من درجة أو رتبة الى درجة أو رتبة أعلى مع زيادة في المرتب . ولو لم يصحب هذا النقل تغيير في الوظيفة أو مسئوليات العمل . أما في ظل نظام المنصب فتعني ، نقل الموظف من وظيفة الى وظيفة أخرى تنطوي على مسئوليات أكثر . تحتاج الى قدر أكبر من الخبرة والمهارة . ويصحب هذا النقل زيادة في المرتب كما هو الحال في الوظائف المدنية . حيث ترتبط الدرجة بالوظيفة الى حد كبير . أما اذا لم تنطوي الوظيفة الجديدة على مهارات أكثر ومسئوليات أضخم ومرتب أعلى ، فلا يصح اعتبار النقل اليها ترقية .

وفي دولة الامارات العربية المتحدة حيث يجمع نظام الشرطة بين النظامين ، يرقى الضباط تبعا لنظام الرتب الشخصية ويرقون أيضا تبعا لنظام الوظيفة ، وللجمع بين النظامين مزايا كثيرة منها :

١- اتاحة الفرصة لشغل الوظائف القيادية من بين عدد أكبر من الموظفين .

٢- زيادة عدد الترقيات التي ينالها الضباط حين يرقى للرتبة وحين يرقى للوظيفة . مما يرفع من روحه المعنوية ، ويزيد تعلقا بمهنته وولائه لها . الأمر الذي ينعكس أثره على الانتاج العام للجهاز .

وهناك عوامل كثيرة تؤثر في مدى صلاحية الفرد العامل للترقية منها طول مدة الخدمة ، وطريقة الأداء والمؤهل والصفات الشخصية والقيادية . والاستعداد للتعاون ، وكذلك من ضمن العوامل التي تؤثر على مدى الصلاحية للترقية نتائج الاختبارات الشخصية أو التحريرية التي قد تعقد لهم .

وتمتاز قاعدة الترقية والأقدمية بالبساطة والوضوح . اذ يظفر بالترقية أقدم المتنافسين ، ولذلك فهي تشيع بين العاملين روح الاطمئنان . كما أنها تعتبر أن من أجاد العمل الأول واكتسب فيه مرانه بمرور الوقت أصبح أكثر قدرة على تحمل مسئوليات المنصب الأعلى المرقى اليه .

معايير واسس الترقية :

ويمكننا من خلال هذا العرض الموجز أن نحدد معايير وأسس الترقية . وذلك بحسب ما جاء في لائحة الشرطة النفيذية رقم (١) لسنة

١٩٨٤ في المواد (٣٢ ، ٣٣) ذلك أن الترقية في شرطة دبي تجري على الأسس التالية ، وهي الكفاءة . انقضاء المدة المقررة في الرتبة ، والأقدمية . كذلك النجاح بالفحوص المقررة والأعمال الجيدة . وكذلك بحسب التقارير السنوية السرية . وبالتالي يمكن دراسة أسس الترقية كالتالي :-

اولا: الكفاءة

إذا كانت الكفاءة في أداء الأعمال هي الأساس الذي يعتمد عليه في الترقية ، فيجب مراعاة العاملين الآتيين :

(أ) وجود سجلات منسقة تحتوي على بيانات صادقة ومتجددة عن مستوى كفاءة ومهارة كل فرد من أفراد هيئة الشرطة .

(ب) وجود وسيلة فعالة للكشف عن الضباط الذين تؤهلهم قدراتهم للترشيح للترقية .

(أ) سجلات الكفاءة الشخصية

ان هذه السجلات هي أساس أي برنامج سليم للترقية والنقل وينبغي أن تضم هذه السجلات نتائج الامتحانات التي تعقد للأفراد والفرق التدريبية التي حصلوا عليها . ومؤهلاتهم العلمية التي حصلوا عليها قبل دخول الخدمة أو بعدها وتقارير الأداء وملخصا لأهم المواقف التي تعرض لها الضابط في حياته الوظيفية . ولكيفية تصرفه فيها . الى غير ذلك من المعلومات التي يكون لها شأن في تقرير كفاءته ومهارته .

(ب) لن تكون للسجلات أي أهمية تذكر ، الا اذا كانت هناك وسيلة سهلة لمعرفة الأشخاص الذين يصلحون لعرض أسمائهم على بساط البحث ودراسة حالاتهم عند الترقية .

ثانيا : الاقدمية وانقضاء المدة المقررة في الرتبة

ان أبسط وأهم أساس للترقية ، هو طول مدة الخدمة . وهو الأساس المعمول به على نطاق واسع في جميع أجهزة الشرطة ، فهو أصلح نظام يتناسب مع طبيعة العمل بها . وأغلبية الدول تتمسك بالأقدمية كعامل حاسم في الترقية ، مع تطبيق قاعدة الاختيار في الوظائف القيادية العليا والأقلية تهتم باستخدام مبدأ الاختيار المطلق في الترقية . وعلى أية حال يجب أن تكون الأقدمية عاملا ثانويا عند الترقية الى الوظائف القيادية ذات المسئوليات الجسيمة ، ولعل المناسبة الوحيدة التي يصلح أن يكون للأقدمية فيها اعتبار عند الترقي لهذه الوظائف هي حالة المفاضلة بين مرشحين تتوافر فيهم صلاحيات واحدة ، وبذلك تكون الأقدمية هي العامل الفاصل في التفضيل .

ثالثا : النجاح بالفحوص المقررة

يجب أن يكون النجاح بالامتحانات المقررة للترقية هو أحد الأسس التي تقوم عليها الترقية ، فالغرض منها هو التأكد من أن المرشح يملك المعرفة ويتمتع بالصفات اللازمة للوظيفة الأعلى . وهذه الامتحانات تصلح

وسيلة للترقية بالنسبة لفئات صف الضباط والأفراد ، فوظائفهم لا تتطلب سوى معارف محدودة تعينهم على القيام بالأعمال النمطية التي يكلفون بها .

رابعا : الاعمال الجيدة أثناء الخدمة

إن عملية قياس الأعمال الجيدة التي يقوم بها الموظف لا يمكن أن تأتي إلا بالأعمال الباهرة التي يحققها العمل الذي قام به الشخص أثناء الخدمة . ويمر الموظف أثناء فترة خدمته وخصوصا الذي يعمل في مجال الشرطة بحالات كثيرة تتطلب منه أن يؤدي عملا غير اعتيادي نتيجة لظروف معينة ، فيؤدي فيه جهدا يظهر مدى مواهبه وجرأته وكفاءته ومدى صلاحيته فعليا للترقية .

خامسا : التقارير السرية السنوية (تقارير الكفاية)

تعتبر التقارير السرية السنوية من أهم وأصعب المشكلات التي تواجه الادارة ، وهي ما يطلق عليها أيضا تقارير الكفاية . وذلك لأهميتها وضرورتها . وذلك بالاستناد اليها عند تقييم الأفراد للترقية أو التنقلات وتقرير مدى صلاحية ترشيح واختيار الأفراد .

وصعوبة المشكلة ترجع الى أن التقييم يجب ألا يكون هدفا أو غاية في ذاته ، وانما يجب أن ينظر اليه باعتباره حافزا من أهم الحوافز التي تدفع الموظف الى اجادة عمله واتقانه . وقد اتفق فقهاء الادارة العامة على أنه لنجاح نظام معين للتقارير يجب أن تتوافر الشروط الآتية :

١- أن تكون المعلومات التي يتضمنها التقرير كاشفة الغرض المطلوب من التقرير . شأنها في ذلك شأن الامتحانات التي تكشف عن مدى التحصيل لدى الدارسين .

٢- أن تكون نماذج التقارير واضحة وسهلة التحضير حتى يسهل على الرؤساء المباشرين اعدادها .

٣- ألا تكون تلك النماذج باهظة التكاليف .

الهدف من التقارير :

المقصود من تقارير الكفاية هو تقييم الموظف من حيث طاقته الانتاجية وكفايته في عمله وسلوكه . ولذلك يجب أن يكون هدفها هو :

(أ) رفع مستوى أداء العمل أو استمراره دون معوقات .

(ب) دعم وتأييد السيطرة لضمان الكفاية التامة والانجاز السريع للأعمال

(ج) تحقيق أكبر قسط من العدالة .

ويعد نموذج التقرير السري طبقا لأوضاع معينة بالنسبة لكل فئة من فئات هيئة الشرطة . ويخصص منه درجة الكفاءة من جميع النواحي الانتاجية والإدارية والاشرافية والنظامية والصفات الشخصية بالنسبة للأخلاق والسلوك ومدى علاقته بمرؤسيه وزملائه ورؤسائه والمواطنين . كما تبين فيه مراتب التقرير وهي :

- ممتاز
- جيدجدا

- جيد
- مقبول
- ضعيف

ويقدم التقرير عادة في شهر يناير من كل عام حسب النموذج المقرر بشأن كل صف ضابط وضابط حتى رتبة عقيد .

ويعلن الذي قدر تقريره بدرجة مقبول لعامين متتاليين بنقله للعمل تحت امرة رئيس آخر ، ويلفت نظره الى نواحي ضعفه بكتاب يتضمن توجيها كافيا لتحسين حالته .

واذا تكرر مثل ذلك التقرير مرة ثالثة . يجوز عرض أمره على اللجنة للنظر في فصله من القوة على ألا يؤثر الفصل على حقوقه التي اكتسبها أثناء خدمته (م ٧٤ الفقرة ٢) من لائحة الشرطة التنفيذية .

- يعتبر هذا التقرير تقييما للضباط ولضباط الصف من حيث التأدية للواجب والسلوك ودوام الاستخدام والترقي من رتبة الى أخرى والإرتقاء من منصب لآخر طيلة مدة الخدمة . ويجب أن تدون صفات الضباط أو ضباط الصف كتابه وينظم التقرير من قبل المدير المباشر شخصيا أو من ينوب عنه اذا كان بالاجازة .

اهداف سياسة الترقية :

١- اجتذاب أفضل العناصر لشغل وظائف الشرطة والاحتفاظ بها أطول مدة ممكنة .

٢- غرس الحافز في نفوس الموظفين كافة لبذل أقصى ما يستطيعون من جهد أملا في الفوز بالترقية .

٣- المعاونة على سيادة روح الطاعة والنظام باعتبار أن الترقية حافز ايجابي يقوى رغبة الموظفين في التحلي بالصفات الحميدة بعكس التأديب ، فهو وسيلة للضغط والإرهاب .

٤- اختيار أصلح الموظفين وأكثرهم خبرة ومهارة في شغل المناصب القيادية .

وحتى تتحقق هذه الأهداف . يجب أن يقوم نظام الترقية على أسس صالحة تكفل العدالة التامة بين الموظفين .كذلك يجب أن يهتدي القائمون على اجراء حركات الترقيات بتقارير الكفاية وبالجهود التي بذلت لتحليل ووصف الوظائف وترتيبها .

الترقية بالنسبة للقوى العاملة بالشرطة :

تناولت لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤م الأحكام المتعلقة بالترقية على النحو التالي :

وتكون الترقية في حدود الرتب الشاغرة في الميزانية السنوية للقوة (م ٢٩) . ويكون الترشيح للترقية وفقا للقائمة التي تعدها اللجنة (م ٣٠) . وتنص المادة (٣١) من لائحة الشرطة التنفيذية على الآتي :

(أ) يجوز بقرار من القائد العام تخفيض المدد المحددة للترقية لحد أدنى يعينه وذلك في الحالات الاستثنائية التي تمر بها القوة والدولة

كما يجوز له عدم الأخذ بنظام الترقية المربوط بالدورة اذا كـان ذلـك ضروريا .

(ب) استثناء من أحكام الترقية المقررة في هذه اللائحة ، يجوز بقرار مـن القائد العام بناء على اقتراح اللجنة ترقية الضابط أو صف الضابط أو الشرطي الى الرتبة التي تلي رتبته اذا قام بأعمال أو خدمات ممتـازة تستحق التقدير (م ٣٠) .

وتجري الترقية وفقا للأسس الآتية :

١- الكفاءة

٢- انقضاء المدة المقررة للترقية

٣- الأقدمية (م ٣٢)

وتقدر الكفاءة طبقا للأسس الآتية :

١- التقارير السرية السنوية

٢- النجاح بالفحوص المقررة

٣- الأعمال الجيدة أثناء الخدمة (م ٣٣) .

ولا يجوز ترقية الضابط أو صف الضابط اذا كانت تقـاريره السـنوية بدرجة ضعيف ، كما لا يجوز ترقيته اذا كان موقوفا عن العمل أو محالا الى المحاكمة التأديبية . فاذا ثبتت براءته بما نسـب اليـه وجـب عنـد ترقيتـه حساب أقدميته في الرتبة المرقى اليهـا مـن التـاريخ الـذي كـانت تتـم فيـه الترقية لو لم يكن موقوفا عن العمل أو محالا الى المحاكمة التأديبية (م ٣٤) من لائحة الشرطة التنفيذية .

ترقية الضباط : (م ٣٥ من لائحة الشرطة)

١-	من عميد الى لواء	أربع سنوات
٢-	من عقيد الى عميد	أربع سنوات
٣-	من مقدم الى عقيد	أربع سنوات
٤-	من رائد الى مقدم	أربع سنوات
٥-	من نقيب الى رائد	ثلاث سنوات
٦-	من ملازم أول الى نقيب	ثلاث سنوات
٧-	من ملازم الى ملازم أول	ثلاث سنوات
٨-	من مرشح الى ملازم	ثلاث سنوات

واستثناء من أحكام الترقية المقررة في هذه اللائحة . يجوز بقرار من القائد العام ترقية ضباط دون رتبة نقيب الى الرتبة التي تلي رتبته مباشرة اذا حاز على مؤهل عال ، وذلك بموافقة سمو الحاكم . (م٣٦ لائحة الشرطة) .

ترقية صف الضباط والأفراد : (م ٣٧ . ٣٨ لائحة الشرطة التنفيذية)

تكون ترقية صف الضباط والأفراد بقرار من القائد العام بناء على اقتراح رؤسائهم المباشرين وترشيحهم لذلك من الرئيس المختص المشرف على شئونهم (م٣٧) .

ومع مراعاة الأحكام الواردة بالمادة ٣٢ من لائحة الشرطة يشترط في ترقية ضباط الصف والأفراد أن يكون قد أمضى في رتبته المدد التالية كحد أدنى للترقية :

١-	من وكيل الى ملازم	ثلاث سنوات
٢-	من رقيب أول الى وكيل	ثلاث سنوات
٣-	من رقيب الى رقيب أول	ثلاث سنوات
٤-	من عريف الى رقيب	ثلاث سنوات
٥-	من شرطي الى عريف	سنتين (م ٣٨)

ولا يجوز ترقية صف الضباط والأفراد من رتبة الى أخرى الا بعد اجتياز الدورة المقررة ، ويجوز للقائد العام الترقية بدون الأخذ بهذا النظام متى كان ذلك ضروريا . ويحدد القائد العام بقرار منه مدة وبرامج الدورة . (م ٣٩ من لائحة الشرطة) .

ترتب أقدمية صف الضابط المنتسب للقوة وفقا لتاريخ ترقيته الى رتبة اذا تساوى في تاريخ الترقية أكثر من صف ضباط . اعتبر الأقدم في الخدمة أقدم في الرتبة . كذلك تعتبر أقدمية الفرد في الرتبة المرقى اليها وفقا لنتيجته في الدورة المقررة للترقية الى تلك الرتبة (م ٤١) .

المبحث الثاني
التنقلات

ماهية النقل :

تعني هذه الكلمة نقل الفرد من مكان الى مكان آخر داخل الجهاز وغالبا ما يتساوى هذا المكان الجديد من حيث المسئولية والأجر مع المكان الأول للعمل . وقد يصحب النقل تغيير في المركز الوظيفي والمسؤولية وان كانت تلك ليست قاعدة عامة .

وقد شرع النقل أساسا ليكون وسيلة لوضع الأفراد العاملين في الأماكن التي تتناسب مع رغباتهم، وتتفق مع استعدادهم ومواهبهم، حتى يمكن الاستفادة الى أقصى حد من جهودهم . ومما لا شك فيه أن الموظف الذي لا يرضى عن وظيفته ، لا ينتظر منه أن يؤدي عمله أداء سليما . وبالتالي يكون غير منتج في عمله . لذلك فان نجاح أي هيئة في تحقيق أهدافها يقتضي أن تضع سياسة عامة عادلة ومستقرة للتنقلات. بما يحقق العدالة والاستقرار النفسي للعاملين .

أسباب النقل :

ترى القيادة كثيرا من الأسباب الموضوعية للتنقلات التي تقوم بها. والتي تتيح لها القيام بكل ما يتناسب وحجم العمل لتحقيق أهدافها المرجوة منها :

- فقد يكون النقل وسيلة تدريبية حتى تتسع خبرات الفرد من قسم الى آخر أو مركز الى آخر أو من ادارة الى أخرى ، فيزداد المامه بطبيعة العمل في عدد من المراكز والأقسام والادارات المختلفة . ويعتبر النقل في هذه الحالة نقلا تدريبيا ، وهذا مفيد بالنسبة للرتب الصغرى والى حد ما الرتب المتوسطة .
- وقد يتم النقل لتحقيق مرونة الجهاز للسيطرة عليه عندما يزداد حجم العمل في احدى الادارات بينما يقل حجم العمل في جهة أخرى بالجهاز .
- وقد تكون سياسة النقل وسيلة علاجية عندما يكون الفرد غير كفء في عمله بسبب عدم توافق قدراته ومؤهلاته مع متطلبات هذا العمل وما يتطلبه من قدرات معينة واستعدادات خاصة يلزم توافرها في شاغل هذه الوظيفة ؛ وسياسة النقل العلاجي من السياسات المرغوبة التي تسمح بالعلاج الفردي للحالات ذات المشكلات المتميزة، وبما يتفق مع الصالح العام للجهاز .

أهداف النقل :

١- تدبير الاحتياجات الفعلية للعمل بتوزيع الأفراد طبقا لهذه الاحتياجات ، أي لتحقيق الموازنة بين عدد الأفراد وحجم العمل .

٢- الالمام أفراد الجهاز بأنواع العمل المختلفة ، فنقل الأفراد من عمل الى آخر يعتبر تدريب على مختلف أنواع العمل بالجهاز .

٣- وضع الرجل المناسب في المكان المناسب

٤- تحقيق العدالة والمساواة بين العاملين في الوظائف المختلفة ، فلا يجوز قصر الخدمة في الأماكن المتميزة على فئة معينة من العاملين .

٥- تحديد نشاط أفراد الجهاز بالنقل من جهة الى أخرى حتى لا يؤدى الاستمرار في عمل معين مدة طويلة الى ضعف الانتاج .

ويجب أن تراعى عند التنقلات ابقاء الموظفين المتخصصين أطول مدة ممكنة في مكانهم وخاصة هؤلاء الذين يقوم تخصصهم على خبرتهم المكانية ، من هؤلاء رجال المباحث في أماكن تخصصهم مثلا .

ويجب على المسئولين أيضا تجنب النقل الجماعي ، ففي هذا ضرر بالغ بالقوة ، حيث تنعدم الخبرة تماما في المرفق الذي يتعرض لذلك النقل الجماعي ، ويجب ألا يكون بصورة عشوائية أو تعسفية ، بل يجب التحقق من أن النقل يحقق الأهداف المرجوة منه .

أنواع النقل :

النقل نوعان

- نقل مكاني
- نقل نوعي

١- النقل المكاني :

أي نقل الموظف من جهة الى أخرى مع عدم تغيير نوع العمل الذي كان يقوم به قبل نقله . مثال: نقل محقق من مركز الى آخر

أو طابـــع من مكان الى آخر ، ليؤدي نفس العمل الذي كان يؤديـه من قبل .

٢- **النقل النوعي :**

أي نقـل الموظـف مـن وظيفـة الى وظيفـة أخـرى تختلـف عنهـا في نوعها وطبيعتها كنقل المحقق المروري أو الجنائي الى أرشيف المركز أو ضابط المباحث الى ادارة الخدمات ، ويلاحظ في هـذه الحالـة أن طبيعة العمل قد تغيرت بحكم الوظيفة الجديدة . وذلك مـن حيـث المسئولية وزيادة الأعباء أو نقصها .

والنقـل بنوعيـه المكـاني والنوعـــي ، يجـب ألا يتخـذ كنـوع مـن العقوبة ، فقد جرى العرف على أن هناك أماكن معينـة أو وظـائف بعينهـا يعتبر النقل اليها عقوبة ، وهذه الفكرة فيهـا ضـرر بـالغ بالصـالح العـام . حيـث لا تقتصـر الاسـاءة في هـــذه الحالـة علـى الموظـف ، بـل تمتـد الى مرؤوسيه والجمهور الذي يتعامل معه .

ملاحظة :

قد يكون النقل بتحريك الموظف داخــــل الجهــاز حركـة رأسـية من وظيفة الى أخرى أعلى درجة ذات مسـئولية أكـبر وهـي الترقيـة . وقـد يكون تحريكه حركة أفقيـــة من وظيفـة الى أخـــرى في نفـس الدرجــــة دون تغيير في المسئولية ، وذلـــك لهدف معين فيه صالح الموظف والصـالح العام .

السلطة المختصة بإجراء التنقلات :

من القواعد الثابتة بأن السلطة التي تملك التعيين هي التي تملك النقل ، فمن يملك الأكثر يملك الأقل . فاذا كان التعيين في الوظيفة صادرا من القائد العام أو من ينوبه ، فلا تملك سلطة أدنى نقل شاغلها الى وظيفة أخرى .

المبحث الثالث
الاجازات

لم تقرر الاجازات للموظفين عبثا ، بل شرعت الاجازات بهدف منح العامل فرصة يستريح فيها من عناء العمل ،ويتجدد خلالها نشاطه ويسترد حيويته : فيقبل على العمل ، ويحسن أداءه ويضاعف انتاجه .

كما أن من أهدافها توفير الفرصة للعامل الذي قد يصيبه المرض أو الاجهاد حتى يتفرغ للعلاج، ويعود لعمله وهو في تمام صحته وفي كامل قدراته للقيام بأعباء العمل .

كذلك قد تطرأ على العامل ظروف قهرية تستدعيه التغيب عن العمل حتى ينتهي من تلك الظروف الطارئة ليقبل على عمله وهو في تمام قدرته وفكره ، ويكون قادرا على الانتاج دون معوقات نفسية .

كذلك من الممكن أن تحول ظروف دراسية ذلك العامل عن أدائه عمله حتى يكمل دراسته ، أي كانت المرحلة التي هو تابع لها وبالتالي يجب عدم منعه من اكمال رسالته ليحسن أدائه في العمل بعد الدراسة .

وعمل الشرطة بصفة خاصة يستدعي جهدا كبيرا ولياقة بدنية وصحة عالية ، ولذا فإن الاجازات بالنسبة للعاملين في ميدان الشرطة لها أهمية خاصة .

فرجال الشرطة أحوج من غيرهم الى الراحة والاستجمام ، وهم في كفاحهم ضد الأشرار والمجرمين أكثر تعرضا للاصابات والاستشهاد في أثناء الخدمة ، وهم في عملهم العادي في العراء وحرارة الجو أو برودته أكثر تعرضا من سواهم للإصابة بالأمراض العادية .

ولكل هذه الأسباب انفردت هيئة شرطة دبي بتنظيم خاص للإجازات المقررة لمنتسبي قوة الشرطة تتناولها لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لعام ١٩٨٤م في موادها المختلفة على النحو التالي :

الاجازات المقررة لمنتسبي قوة شرطة دبي :

تنقسم الاجازات المقررة لمنتسبي قوة شرطة دبي الى نوعين :

١- اجازات عامة

٢- اجازات خاصة

(١) الاجازات العامة وهي :

(أ) الاجازات السنوية

وهي الاجازة السنوية الدورية والتي يستحقها الموظف ليستريح من عناء العمل بعدما قام به من جهد طوال عام، وحتى يتمكن من تجديد

نشاطه وحيويته ، وهـي تختلـف بـاختلاف الرتـب والحلقـات الوظيفيـة ؛ ويلزم التصريح بها مقدما من جهة العمل . وقد حـددت اللائحـة التنفيذيـة المدد المختلفة حسب الفئات العاملة بالجهاز كما يلي :

١- يستحق الضابط أجازة سنوية مدتها ستون يوما .

٢- يستحـق صف الضباط والأفراد اجازة سنوية مدتها خمسة وأربعـون يوما .

٣- يستحق الحارس اجازة سنوية مدتها ستة وثلاثون يوما .

٤- يستحق الموظف المدني اجازة سنوية مدتها ستة وثلاثون يوما .

٥- يستحق العامل اجازة سنوية مدتها عشرون يوما .

٦- الموظف المدني ذو الرتبة العليا يستحق اجازة سـنوية مدتهـا سـتون يوما .

- وتستحق هذه الإجازة السنوية اعتبارا من تاريخ التعيـين في القـوة ، ولا يجوز التصريح بها قبل انقضاء عشرة أشـهر مـن بـدء الخدمـة (م٤٣) . وللقائد العام استدعاء المجاز من رجال القوة قبل انتهاء اجازته السـنوية اذا اقتضت المصلحة العامة بذلك . ويحق للمجاز أن يستكمل باقي اجازته بعد زوال الأسباب الموجبة لاستدعائه (م٤٤ لائحة الشرطة) .

يحق للمجاز أن يعود للعمـل بعـد اكمـال نصـف الاجـازة ، وذلـك براتب أساسي . ويصرف لمنتسب القوة عند انتهاء خدمتـه لأي سـبب مـن الأسباب بدل نقدي عن جميع مستحقاته من الاجازت السنوية مـا لم يكـن انتهاء الخدمة نتيجة ادانته بجريمة من الجرائم (الجرائم المخلة بأمن الدولة

الداخلي أو الخارجي - الرشوة - اختلاس أموال الدولة - الفرار من الخدمة أو أي جريمة مخلة بالشرف والأمانة) . (م ٤٥ من لائحة الشرطة التنفيذية) .

(ب) الاجازة المرضية :

وهذه الاجازة مقررة لمواجهة حالات المرض والاصابات التي يتعرض لها منتسبو القوة وتعيقهم عن ممارسة أعمالهم أو مهام وظائفهم . والغرض منها هو توفير الفرصة للمنتسبين المرضى أو المصابين للتفرغ التام للعلاج . والأصل في هذه الاجازة أن تكون بمرتب ، الا أن ظروف المرض قد تطول أحيانا ، ولذلك فقد راعت القوانين ولائحة الشرطة التنفيذية هذه المسألة ونظمتها مراعاة للصالح العام وصالح منتسب القوة الخاصة كما يلي :

١- يستحق اجازة مرضية لا تتجاوز سنة واحدة براتب كامل وسنة أخرى بنصف راتب كل منتسب للقوة يصاب بأي مرض أو حادث

٢- يجوز بقرار من القائد العام تمديد الاجازة المرضية لمدة سنة ثالثة بنصف راتب اذا قررت اللجنة الطبية أنه من المحتمل شفاؤه خلالها .

٣- في كل حالة يثبت فيها أن المرض أو الحادث ناجم عن الخدمة أو متفاقم بسببها ، يستحق المنتسب جميع المدة المنصوص عليها في البندين السابقين براتب كامل . (م ٤٦ لائحة الشرطة) .

ولا تؤثر الاجازات المرضية على ما يستحق من الاجازات السنوية طبقا لأحكام هذه اللائحة (م ٤٧) . وتكون الاجازة المرضية موقعة من أحد أطباء الشرطة ، ويجب على منتسب القوة أن يبلغ عن مرضه في الأيام الثلاث الأولى (م ٤٨) .

واذا أصيب أحد منتسبي القوة بمرض وهو خارج البلاد في مهمة رسمية أو كان غائبا عنها بصورة رسمية، يستحق اجازة مرضية بناء على تقرير طبي معتمد من الدوائر المختصة في تلك البلاد، وعلية أن يبرق للقائد العام بالسرعة الممكنة وأن يقدم بمجرد حضوره التقارير الطبية مصدقا عليها من البعثة القنصلية للدولة (دولة الإمارات) في تلك البلدان إن وجدت .

وتخضع التقارير الطبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة للتصديق عليها من قبل طبيب الشرطة المسئول . (م ٤٩ لائحة الشرطة التنفيذية) .

ولا يجوز انهاء خدمة أي من منتسبي القوة لأسباب صحية ، ما لم يستنفذ كافة اجازاته المرضية والسنوية المستحقة بموجب هذه اللائحة . وليس في البند السابق ما يمنع من انهاء الخدمة في وقت سابق اذا وافق المنتسب كتابيا على ذلك . (م ٥٢) .

(ج) الإجازة العارضة :

وهي اجازة تقتضيها ظروف اضطرارية طارئة تحتم على الفرد التغيب الفوري عن العمل (كحالات الوفاة أو الكوارث الطبيعية) . وهي لا تخل بالاجازة السنوية أو تؤثر عليها ، وتمنح كاملة الراتب بشرط ألا تزيد عن

خمسة عشر يوما في السنة ، وقد نظمتها لائحة الشرطة كما يلي :((مع عدم الاخلال بالاجازة السنوية المستحقة يجوز منح منتسبي القوة اجازة عارضة براتب كامل لمدة لا تزيد عن خمسة عشر يوما في السنة . م ٥٣)) .

(د) الإجازات الدراسية :

وهي الاجازة التي تمنح للفرد للحصول على مؤهل علمي أعلى من المؤهل الذي بحوزته، وتخضع هذه الإجازات للنظم التي يحددها الجهاز بقرار من قيادته كما يلي : ((تمنح الدورات الدراسية لمنتسبي القوة وفقا لقانون الخدمة المدنية بالحكومة الاتحادية ، ويكون للقائد العام اختصاصات مجلس الخدمة المدنية المخولة بمقتضى القانون المذكور في شئون الإجازات الدراسية)) (م /٥٥) .

(٢) **الإجازات الخاصة** :

وهي الإجازات التي تمنح في ظروف انسانية أو اجتماعية أو دينية وقد حددتها القوانين واللوائح كما يلي :

١- اجازة الحج

وهي تمنح للمسلمين المنتسبين للجهاز لمدة لا تزيد عن ثلاثين يوما براتب كامل مرة واحدة طوال مدة الخدمة ، ولا تؤثر على الإجازة السنوية وقد حددتها اللائحة التنفيذية كما يلي :

((مع مراعاة ما نصت عليه (م ٥٣) يجوز منح المنتسبين للقوة اجازة براتب كامل لمدة لا تزيد على ثلاثين يوما لأداء فريضة الحج ، وذلك مرة واحدة طوال مدة الخدمة (م ٥٤) .

٢- اجازة الوضع :

وتمنح هذه الاجازة للموظفة المنتسبة للقوة بمرتب كامل لا تحسب من اجازتها السنوية المستحقة لمدة محددة للوضع ، وذلك مراعاة لظروفها الصحية بعد الوضع ، وما زاد عن ذلك يحتسب من رصيد اجازتها المستحقة فاذا لم يكن لها رصيد اجازة ، تحتسب المدة الزائدة اجازة بدون مرتب . على أن لا تزيد عن خمسة عشر يوما ، وذلك كما حددتها لائحة الشرطة التنفيذية كما يلي :

((تمنح الموظفة المنتسبة للقوة اجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من اجازتها السنوية المستحقة لمدة خمسة وأربعون يوما للوضع . واذا زاد عن ذلك يحتسب من رصيد اجازتها المستحقة لها ، فاذا لم يكن لها رصيد اجازة احتسبت المدة اجازة بدون راتب ، على ألا تزيد عن خمسة عشر يوما)) (م ٥١) .

٣- اجازة المرافق :

وهي الاجازة التي تمنح اذا اقتضت الضرورة والظروف أن يرافق المنتسب للقوة زوجته أو أحد أولاده أو أحد والديه أو أحد الأشخاص ممن

تربطه بهم صلة القربى أو النسب للعلاج خارج البلاد وفـق شـروط ومعايـير محددة خاضعة لتقييم القيادة وهي كما يلـي : ((يجـوز للقـائد العـام منـح منتسـب القـوة اجـازة بمرتـب كـامل لـدة لا تتجـاوز شـهرين اذا اقتضـت الظروف أن يرافق زوجته أو أحد أولاده أو أحد والديـه أو أحـد الأشـخاص ممن تربطه بهم صلة القربى أو النسب للعـلاج خـارج البـلاد ، ويجـوز مـد هذه المدة لمدة أخرى مماثلـة اذا اقتضت الضـرورة والظـروف ذلـك . فان طالت المدة عن أربعة أشهـر ورؤي مدهـا كـانت الإجـازة بـدون مرتب)) (م ٥٠) .

٤- اجازة العدة :

وهي اجازة بمرتب كامل وتمنح للموظفة المسلمة المنتسبة للقوة الـتي يتوفى عنها زوجها ، وذلك وفقا لمعايير محددة كما يلي :

((تمنح الموظفة المسلمة المنتسـبة للقـوة الـتي يتوفـى عنهـا زوجهـا اجازة خاصة بمرتب كامل ، ولا تحسب من اجازتها السنوية المستحقة لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة)) . (م٥٦) .

الانقطاع عن العمل بدون اجازة :

لا يجـوز لأحـد منتسبي القـوة أن ينقطـع عـن العمـل إلا في حدود الاجازات المقـررة في لائحـة الشرطة التنفيذية بعد التصريح لـه بها (م ٥٧) .

الفرار من الخدمة :

يحرم من راتبه مدة غيابه كل منتسب للقوة ينقطع عـن عملـه أو لا يعود اليه عند انتهاء اجازته مباشرة .

((تنتهي خدمة من ينقطع من منتسبي القوة عن العمـل لـمدة تزيـد على واحـد وعشرين يومـا متصلـة بغـير اذن ، ويعتـبر عندئـذ فـارا مـن الخدمة ، وعند القبض عليه يحاكم أمام مجلس التأديب المنصوص عليـه في المادة ٦٤ من لائحة الشرطة التنفيذية)) (م٥٨) .

الفصل الخامس
الضبط والربط والقصاصات التأديبية النظامية لرجال الشرطة

شرع التأديب في القوانين الوظيفية ليكون الضمان الفعال لاحترام الموظفين والعاملين لواجباتهم ، وليكون سلاحا للردع لضبط التسيب بينهم ولكي لا يستخفون بالمسئولية ، ولكي يكون لدى الموظف تصور واضح عن معنى الوظيفة العامة على أنها خدمة تؤدى للمواطنين وليست منحة منه أو تفضلا.

والقاعدة العامة أنه كما أن للعاملين بالدولة حقوقا تتضمنها القوانين الوظيفية ولا تهدرها ، فإن عليهم واجبات تفرضها تلك القوانين مراعاة للصالح العام وضمانا لاحترام الموظف لهذه الواجبات ، فقد أوردت هذه القوانين نظما للتأديب روعي فيها أن تتضمن من القواعد ما يحقق الهدف من التأديب ، وفي ذات الوقت يكفل العدالة في التنفيذ حتى لا يقع جزاء على برئ .

ولعمل الشرطة طبيعته الخاصة والمميزة ، وتقوم هذه الوظيفة في الأساس على الدقة والنظام والطاعة والسرعة وفعالية الأداء .

وبتنوع الأعباء والمهام الملقاة على عاتق الشرطة ، ولدقة أعمالها التي لا تحتمل كثرة الأخطاء ، فأي خطأ يرتكب يؤدي الى المساس

بالحريات العامة وسلامة الأشخاص وأمن الدولة ، وأي تراخي في أداء العمل يؤدي الى الفوضى .

ولطبيعة عمل الشرطة ، وحتى تؤدى الأعمال بصورة مرضية ، فان ذلك يحتاج بدوره الى قوة كبيرة من الأفراد العاملين ، وما لم تكن هذه القوة خاضعة للنظم الصارمة ، فإنه يتعذر قيادتها بالصورة التي تحقق الصالح العام ولو ترك أمرها الى نظم الخدمة المدنية لأدى ذلك الى نوع من الفوضى والتسيب والاستهتار ، الأمر الذي يؤدي الى تفاقم المشاكل وكثرتها ، مما ينعكس أثره على العمل بشكل عام .

ولذا فقد اقتضت المصلحة العامة أن تكون أساليب الجزاء بالأنظمة الشرطية أقوى من غيرها ، وذلك لضمان سير العمل بصورة جادة وفعالة ومثمرة تمكن من توفير الأمن والنظام العام بصورة تقل فيها الأخطاء ويسهل احتواءها .

لذلك نجد أن قوانين الشرطة ولوائحها التنفيذية قد نظمت المخالفات ووضعت لها الجزاءات العادلة التي تتدرج حسب جسامتها ، كما حددت السلطات التي تفرض هذه الجزاءات وتوقعها على أفرادها .

ونجد أن النظام القانوني المتبع في تأديب ومحاكمة رجال قوة شرطة دبي يستند الى قانون شرطة دبي الصادر سنة ١٩٦٦م ، ولائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ الصادرة من قبل القائد العام لشرطة دبي .

وقد ساير قانون شرطة دبي ولائحة الشرطة التنفيذية الاتجاه الحديث فيما يتعلق بنظام تأديب ومحاكمة رجال الشرطة اذ لم يخضعهم

لقانون الاحكام العسكرية ، بل أفـرد لهـم نظـام تـأديبي خـاص بهـم حـدد اسسه ومبادئه قـانون شـرطة دبـى لعـام ١٩٦٦ ، وفصلـت احكامـه لائحـة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ ، حيث تنـاولت تحديـد المخالفـات والجرائم الانضباطية التى قد يرتكبها احد أفراد هذه القوة والجزاءات المقررة لها وجعلت مساءلتهم تأديبيا عن تلك المخالفـات والجرائـم امـام سـلطاتهم الرئاسية او مجالس شرطة تشكل خصيصا لهذا الغرض .

وعلى هذا الأساس فإن رجال قوة شرطة دبي يخضعـون كمبـدأ عـام لأحكام قانون العقوبات العام فيما يتعلق بما يرتكبونه من جرائـم شـأنهم في ذلك شأن أي فرد من أفراد المجتمع .

وفضلا عن ذلك فإنهم يخضعون للجزاءات التأديبية التي ورد النص عليها في قانون الشرطة ولائحته التنفيذية .

فكل رجل شرطة يخالف الواجبات التي تنـص عليهـا القوانـين أو اللوائـح أو القواعـد التنظيميـة العامـة أو أوامـر الرؤسـاء الصـادرة في حـدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يقصر في تاديتها بما يتطلبه مـن حيطـــة ودقـة وأمانـة أو يخـل بالثقـة المشـروعة في هـذه الوظيفة ، انما يرتكب ذنبا اداريا يسوغ تأديبيه ، وللإدارة أن توقع الجزاء عليه بحسب الشكل والأوضاع المرسومة قانونا .

المبحث الأول
أنواع الخطأ التأديبي
((المخالفات التي تقع ضد نظام قوة الشرطة))

أطلق الفقه والقضاء تعبيرات مختلفة على الخطا التأديبي . ولكنهم اعتبروا تلك العبارات التي أطلقوها ما هي إلا مرادفات تنصرف الى معنى واحد هو الخطا الذي يقع من الموظف العام أثناء تأدية مهام وظيفته . وينصرف أثره الضار الى المرفق الذي يعمل فيه أيا كان نوع هذا الخطأ .(١)

وتوقع الجزاءات التأديبية عند ارتكاب الفرد خطأ من الأخطاء مخالفا بذلك القوانين واللوائح والأنظمة أو التعليمات والأوامر الصادرة اليه من رؤسائه وقد قسم النظام العام الخطأ الى نوعان : (٢)

(١) الخطأ البسيط :

وهو الخطأ الذي لا يترتب عليه أي ضرر للمصلحة العامة. والذي يتعلق بحسن انتظام العمل والدقة في أدائه ، وهي أخطاء عادية يمكن أو يتوقع حدوثها أثناء دوران عجلة العمل ، ولهذا فقد سن لها المشرع أو واضعو النظام جزاءات خفيفة تتناسب وحجم الخطأ ، ومثال ذلك ((حضوره الاستعراض أو لدى قيامه بواجبه ، وهو مرتدي ملابسه بشكل غير

(١) د. حسن ربيع ، المحاكمات العسكرية ، مذكرات كلية شرطة دبي سنة ١٩٩١ ، ص ٢١ .

(٢) الأستاذ/ خالد أحمد عمر ، ادارة الشرطة العصرية ، الإمارات ، المطبعة العصرية ، ص ٢٧٣ - ٢٧٤ .

لائق أو متسخ)) أو ((وهو في حالة غير مرتبة سواء بشخصه أو بملابسه أو بعدته)) .

(٢) الخطأ الجسيم :

وهو الخطأ العمدي الجسيم أو الذي ينتج عن اهمال الفرد. ويترتب عليه الإضرار بالمصلحة العامة ، وهذه الأخطاء غير شائعة ، وان حدثت فانها تدل على استهتار الفرد وتستدعي النظر في أمره بكثير من الحزم والشدة . فالغرض من فرض هذه الجزاءات لهذه الأخطاء هو الحيلولة دون كثرتها أو تكرارها ، واصلاح الفرد بحيث يحسن أداء العمل المكلف به بجدية وفعالية وينأى بنفسه عن الأخطاء التي تؤثر على سمعة القوة أولا ومستقبله الوظيفي ثانيا . مع ملاحظة أن قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦ ولائحته التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤م لم يحددان لنا ما يعد مخالفة نظامية بسيطة أو جسيمة وتركت ذلك لتقدير القائد العام ليرى مدى خطورة الفعل المرتكب ، فان قدر أن هذا الفعل يعد جريمة انضباطية جسيمة يجوز له معاقبة مرتكبه أو يوصي باحالة الضابط الى مجلس الشرطة المختص لمعاقبته تأديبيا بواسطته . وقد أفرد قانون الشرطة شرطة دبي لعام١٩٦٦ في مادته رقم (١٥) ولائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤م في المادة رقم (٥٩) أنواع المخالفات التي تقع ضد نظام قوة شرطة دبي وهي كالتالي :

(أ) أهمل في تأديته لواجب وظيفته ، أو

(ب) حضر الاستعراض أو لدى قيامه بواجبه وهو مرتدي ملابسه بشكل غير لائق أو متسخ أو وهو في حالة غيرمرتبة سواء بشخصه أو بملابسه أو بعدته ، أو

(ج) تخلف عن الحضور للإستعراض أو لاستلام واجبات وظيفته في الوقت والمكان المحددين ، أو

(د) لم يبح حالة مديونيته اذا ما طلب منه ذلك ، أو

(هـ) أحدث اضطرابا في الثكنة أو في مركز الشرطة ، أو

(و) تمارض أو تصنع المرض بقصد التهرب من القيام بواجب وظيفته ، أو

(ز) أساء الأدب مع فرد من الجمهور ، أو

(ح) لم يقدم الاحترام اللائق لمن يعلوه رتبة من أفراد الشرطة ، أو

(ط) تسبب في اطلاق النار باهماله في مكان عام ، أو

(ي) أبدى عن طريق القول أو السلوك عدم تبعيته لمن يعلوه رتبة من أفراد الشرطة ، أو

(ق) تغيب بدون اجازة ، أو

(ل) ضرب أو عامل بالعنف من هو أعلى منه بالرتبة ، أو

(م) عصى قصدا أي أمر مشروع صادر له ممن يعلوه رتبة ، أو

(س) أهمل أو أتلف قصدا أية ملابس أو عدة أو أعتدة صادرة له ، أو

(ع) سمح لنفسه بأن يصبح غير لائق للقيام بالواجب عن طريق المشروبات أو المخدرات ، أو

(ف) سمح باهماله لسجين عهد اليه بحراسته بالفرار ، أو

(ص) ارتكب مخالفة بحق شهر رمضان الكريم ، أو

(ك) نظم أو ساعد أو حرض على تنظيم تقرير أو قيد كاذب في أي مستند أو سجل رسمي ، أو

(ر) حذف أو ساعد أو حرض على حذف أي قيد أو تقرير من أي مستند أو سجل رسمي ، أو

(ش) ارتكب أي فعل آخر يضر بحسن نظام وضبط الشرطة يعتبر أنه ارتكب مخالفة لحسن نظام وضبط شرطة دبي . (١)

التحقيق في التهم والقصاصات التأديبية : (م ١٦ من قانون شرطة دبي لعام ١٩٦٦)

يقوم قائد الشرطة أو أي ضابط شرطة من ذوي الرتب العالية فقط بالتحقيق في صحة التهم بارتكاب المخالفات المذكورة في المادة رقم (١٥) .

---

(١) من المؤكد أن المخالفات التي تقع ضد نظام قوة شرطة دبي قد جاءت على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر ذلك أن المادة (١٥) من قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦ قد قررت في المادة ش على أنه اذا ارتكب أي فعل آخر يضر بحسن نظام وضبط الشرطة ...الخ . فان هذه الفقرة يندرج تحتها كافة صور الأخطاء النظامية التأديبية .

المبحث الثاني
القبض على منتسبي القوة
ومسئوليتهم في المحاكمة

ذكرت المادة (٦٠) من لائحة الشرطة التنفيذية والمادة ١٧ من قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦م حالات القاء القبض على منتسبي القوة وذلك كما يلي :

((اذا ارتكب منتسب القوة من العسكريين أي مخالفة بحسن نظام وضبط شرطة دبي ، يجوز القاء القبض عليه من قبل أي رجل شرطة يعلوه رتبة وتوقيفه في مركز الشرطة أو في معتقل خاص نتيجة التحقيق ، وذلك مع مراعاة أحكام أي أنظمة تصدر بمقتضى أحكام هذه اللائحة)) .

ويشترط فيما تقدم أن لا يقبض على أي ضباط صف لأجل مثل ذلك الجرم دون موافقة قائد الشرطة ، وأن لا يقبض على أي فرد من أفراد الشرطة ذي رتبة أعلى من رتبة ضابط الصف دون موافقة سمو الحاكم . (م ٦٠ من لائحة الشرطة ، م ١٧ من قانون شرطة دبي لعام ١٩٦٦) .

مسئولية منتسبي القوة في المحاكمة :

اذا اتهم أي منتسب للقوة لارتكابه فعل أو ترك يشكل بموجب المادة (١٥) من القانون وجرما بموجب أي قانون آخر معمول به في دبي .

فان اعلان براءتــه أو ايقـاع العقوبـة عليـه بمقتضـى المـادتين ١٥، ١٦ مـن القانون لا يعفيه من طائلة المسئولية في أن يحاكم ويعاقب اذا وجد مذنبا من قبل المحكمة المختصـة على نفس الفعل أو الـترك بموجـب ذلـك القـانون الآخر . (م ٦١ لائحة ، م ١٩ قانون الشرطة) .

الحرمان من الراتب والعلاوات :

مع عدم الإخلال بأي مادة أخرى من مواد القانون، لا يسـتحق أي فرد من أفراد الشرطة أي راتب أو علاوة عن أي يوم تغيب فيه بلا اجـازة. أو كان موقوفا عن العمل أو معتقلا أو محبوسـا ، ويشـترط فيمـا تقـدم أنـه يجوز لقائد الشرطة حسب ما يراه مناسبا أن يسمح بدفع نسبة لا تزيد عـن ٥٠٪ من اسـتحقاق أي منتسـب للقـوة يكـون قيـد التوقيـف عـن العمـل أو الاعتقال بانتظار المحاكمة، وذلك عن المدة الواقعة بـين تـاريخ ايقافـه عـن العمل وتاريخ براءته أو ادانته حسبما يكون عليه الحـال، وفي حالـة براءتـه تدفع لــه كـامل اسـتحقاقاته عـن تلـك المـدة . (م ٦٢ لائحـة ، م ٢١ مـن القانون) .

المبحث الثالث
الجزاءات وتشكيل مجالس الشرطة التأديبية

مفهوم الجزاء في الشرطة :

(١) أن يكون سريعا : أي يكون توقيع الجزاء بالفرد فور ارتكابه الخطأ وذلك حتى يشعر المخطئ بأن خطأه يجلب له الجزاء , كذلك ينتج أثره الرادع في اصلاح الآخرين وتقويمهم .

(٢) أن يكون عادلا : أي أن يكون الجزاء يتناسب مع الخطأ الذي وقع والظروف الشخصية للفرد المخطئ ، كما وأنه يجب أن يكون الجزاء بعيدا عن المحاباة والتمييز بين أفراد القوة ليشعروا بأنهم جميعا سواسية أمام الخطأ .

(٣) أن يكون علنا : أي أن يعلن للآخرين حتى يكون له من الأثر مما يحول دون معاودة الشخص لارتكاب الخطأ .

والمقصود من الجزاء هو الالتزام بالقوانين والقواعد والسياسات واللوائح التنظيمية من قبل كافة الأفراد العاملين بالجهاز الشرطي .

الجزاءات والعقوبات التأديبية :

يختلف مستوى الجزاءات والعقوبات التأديبية بما يتناسب مع خطورة أو جسامة المخالفة ، ومن العقوبات التي استقرت عليها أجهزة الشرطة بصفة عامة , وكما ورد في المادة ٦٣ من لائحة الشرطة التنفيذية وقانون شرطة دبي لعام ١٩٦٦ في المادة ١٦ على النحو التالي :-

١- التأنيب

٢- التأنيب الشديد

٣- خصم الراتب والعلاوات لمدة لا تزيد عن ٢١ يوما

٤- الغرامة بما لا تزيد عن ٢٥٠ درهما

٥- الاعتقال لمدة لا تزيد عن ١٤ يوما

٦- الحرمان من الأقدمية

٧- خفض الرتبة

٨- الفصل من الخدمة بشرط أن يخضع هذا الحكم لتأييد سمو الحاكم على أن تقدير مسألة العقوبة أو الجزاءات التأديبية متروك للمسؤول المختص حسب جسامة وظروف كل مخالفة على حده، وحسب ظروف الفرد المخالف نفسه .

ولذلك يجب عند توقيع العقوبات أو الجزاءات مراعاة الظروف المحيطة بكل مخالفة على حده ، وكذلك مراعاة ظروف الأفراد . فالعقوبة ليست غاية وانما هي وسيلة لتحقيق الانضباط .

سلطة توقيع الجزاءات التأديبية :

تعتبر الجزاءات التأديبية من المسئوليات التنفيذية التي تتولاها السلطة المختصة أي المسئولين التنفيذيين بالجهاز، وهي السلطة التي تملك حق اتخاذ القرارات بالنسبة لأفرادها ، وبعبارة أخرى يكون لمدراء الادارات وضباط المراكز على سبيل المثال وحدهم حق توقيع العقوبة التأديبية، وذلك في نطاق تحدده القوانين واللوائح والنظم بالجهاز لا يجوز لهم تخطيه .

والاتجاه الحديث في بعض الأجهزة الشرطية هـو الحـد مـن سـلطة الرؤساء المباشرين في توقيع الجـزاءات التأديبيـة ، ويرجـع ذلـك الى تزايـد مشكلات الأفراد العاملين بالجهاز وفق ما تحدده القوانين والنظم واللوائح . وكذلك فقد تشعر القيادة العليا للجهاز أن الرؤساء المباشـرين للأفـراد قـد لا تتوافر لديهم الدراية الكافيـة بكافـة المسـائل القانونيـة أو بـالقوانين والنظـم واللوائح أو بعقود العمل الجاري العمل بها في الجـهاز ، لذلك تميل القيادة العليا للجهاز الى الاحتفاظ بسلطة توقيع العقوبـات أو الجـزاءات التأديبيـة على أفرادها .

تشكيل مجالس الشرطة التأديبية وسلطاتها :

(١) مجلس شرطة عال :

ويتكون هذا المجلس من (٥) خمسـة مـن كبـار الضبـاط (مـن ذوى الرتب العليا) ويكون هذا المجلس برئاسة القـائد العـام للشـرطة ، ولاينـوب عنه أحد في رئاسة المجلس، ويختص هذا المجلـس بمحاكمـة الضبـاط مـن الرتب العليا .

ويوقع جميع الجزاءات المنصوص عليها في المـادة (٦٣) مـن لائحـة الشرطة ماعدا الفصل من الخدمة ، والذى يخضع لتأييد سمـو الحـاكم (م٦٤ لائحة الشرطة).

(٢) مجلس شرطة شبه عال :

ويتكون هذا المجلس من ثلاثة من كبار الضباط ذوي الرتب العيـا . ويكون برئاسة القائد العام أو من ينوب عنه ، ويختص المجلـس بمحاكمـة

الضباط من الرتب دون رتبة رائد . ويوقع جميع الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٦٣ من اللائحة اذا كان برئاسة القائد العام ، أما اذا كان من ينوب عنه رئيس للمجلس فيوقع جميع الجزاءات ما عدا الفصل من الخدمة وخفض الرتبة والتي تخضع لتأييد القائد العام .

(٣) مجلس شرطة عادي :

ويتكون هذا المجلس من ثلاثة من الضباط ، ويكون برئاسة ضباط من الرتب العليا ويختص بمحاكمة ضباط الصف والأفراد ، ويوقع جميع الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٦٣ من لائحة الشرطة التنفيذية ما عدا الفصل من الخدمة وخفض الرتبة والاعتقال لمدة لا تزيد عن ١٤ يوما إلا بعد موافقة القائد العام على ذلك . ويجوز في جميع الأحوال والمجالس الاستعانة بآراء الخبراء والمستشارين .

اجراءات مجالس الشرطة :

يصدر قرار الاحالة الى مجلس الشرطة العالي أو شبه العالي بعد نتيجة التحري والبحث الدقيق في التهمة متضمنا بيانا بالادعاءات المنسوبة الى الضباط ، ويبلغ كتابيا بهذا القرار وبتاريخ الجلسة لمحاكمته ، وذلك قبل التاريخ المحدد لانعقاد مجلس الشرطة العالي أو شبه العالي بثمان وأربعون ساعة على الأقل . (م ٦٦ من لائحة الشرطة التنفيذية) .

سماع الادعاءات أمام المجلس :

١- يسمح لكل ادعاء أمام مجلس الشرطة وبحضور المتهم وله الحق في استجواب أو استدعاء أي شاهد ، وله أن يدلي بأي بيان دفاعا عن نفسه كتابيا أو شفهيا على أن تدون أقوال الشهود والضابط أمام أي مجلس شرطة عال أو شبه عال .

٢- يعتبر كاتب التقرير أو لائحة الاتهام ممثلا للإدعاء العام في الحالات الآتية :-

(أ) مدير الإدارة

(ب) ضابط المركز إن كانت رتبته رائد فما فوق ، أما مدير الشئون الادارية يمثل الرتب الأخرى التي تقل عن رائد

٣- يجوز للضابط المتهم احضار أحد ضباط الشرطة برتبته أو رتبة أعلى يساعده في الدفاع عنه .

٤- يجوز محاكمة الضابط المتهم غيابيا اذا لم يحضر دون ابداء أسباب مقبولة رغم اعلانه . (م ٦٧ من لائحة الشرطة) .

قرار مجلس الشرطة :

للمجلس أن يصدر حكمه ويبلغه للضابط المتهم فور نهاية الاجراءات مع مراعاة أحكام المادة ٦٥ (م ٦٨ لائحة)

الاستئناف :

يجوز للضباط المتضرر أن يستأنف أي جزاء صدر ضده في مجلس الشرطة شبه العالي .

للقائد العام (الذي يجوز له تشكيل مجلس شـرطة آخـر) وفي حالـة صدور الجزاء من القائد العام لسمو الحاكم القرار النهـائي في أحكـام الفصـل (م٦٩لائحة).

سلطات الاستئناف :

يجوز لأي سلطة يستأنف اليها بموجب المادة السابقة أن :

(أ) تؤيد الحكم والجزاء ، أو

(ب) تؤيد الحكم وتخفض أو تعدل الجزاء بعقوبة أقل ، أو

(ج) تلغي الحكم أو الجزاء ، او

(د) تأمر باعادة المحاكمة .

الفصل السادس
نهاية الخدمة وقواعدها

المبحث الأول
انتهاء الخدمة

انتهاء الخدمة هو أحد العناصر التي نص عليهـا القـانون واللائحـة التنفيذية. والمقصود بانهاء الخدمة هو انقطاع الرابطـة الوظيفيـة بـين الفـرد وجهة عمله بالأسباب التي تنص عليها القوانين واللوائـح . وكذلـك لوضـع نظام عادل لانهاء خدمة العاملين وانشاء نظام سليم للمعاشات، يحقق للفرد العامل أمنا في شيخوخته ولورثته استقرارا بعد وفاته .

وقد تناول قـانون الخدمـة المدنيـة في الحكومـة الاتحاديـة رقـم (٨) لسنة ١٩٧٣ أسباب انتهاء الخدمة على النحو التالي :

تنتهي خدمة المستخدم لأحد الأسباب الآتية :- (م١١١)

١- بلوغ سن الاحالة الى المعاش وهي سن الستين .

٢- عدم اللياقة للخدمة صحيا .

٣- الاستقالة .

٤- اسقاط جنسية دولة الامارات العربية المتحدة أو سحبها منه .

٥- الفصل بقرار تأديبي .

٦- الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جريمة مخلة بالشرف والأمانة، ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

٧- الوفاة .

ويجوز للوزير المختص ابقاء المستخدم في الخدمة بعد بلوغه السن المقررة في المادة السابقة لمدة لا تزيد على خمس سنوات بعد موافقة الهيئة الطبية المختصة على قدرته على العمل .

المبحث الثاني
قواعد انهاء الخدمة
للقوى العاملة بالشرطة

ذكرنا في المبحث الأول أن انتهاء الخدمة تعني انفصام الرابطة الوظيفية بين الفرد وجهة عمله بالأسباب التي نص عليها القانون واللائحة وكذلك لوضع نظام عادل لانهاء خدمة الأفراد العاملين وانشاء نظام لحكم المكافآت والمعاشات يحقق للفرد أمنا في حياته ولورثته بعد وفاته . وقد نظمت لائحة الشرطة التنفيذية ذلك في المادة ٨٠ على النحو التالي :

تنتهي خدمة منتسبي القوة لأحد الأسباب الآتية :-

١- الوفاة أو الحكم بثبوت الغيبة المنقطعة .

٢- بلوغ سن الستين ويجوز بقرار من قائد الشرطة مد الخدمة خمس سنوات أخرى اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، أو اكماله سن التقاعد القانوني .

٣- انتهاء مدة عقود المتعاقد معهم أو مدة اعارتهم .

٤- الاستقالة .

٥- ثبوت عجزهم عن القيام بمهام وظائفهم، لأسباب صحية طبقا لما تقرره اللجنة الطبية .

٦- عدم الكفاءة طبقا لما هو مقرر في هذه اللائحة .

٧- الفصل من الخدمة بناء على قرار مجلس التأديب، أو الحكم عليهم لجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .

(١) الوفاة أو الحكم بثبوت الغيبة المنقطعة :

تنتهي خدمة الفرد بالوفاة ، وقد قضى المشرع أنه في حالة الوفاة تصرف الجهة المختصة راتبه شاملا كافة العلاوات والبدلات أو معاشه الشهري الذي كان يصرف له حال حياته بافتراض عدم وفاته ، وذلك عن شهر الوفاة والثلاثة أشهر التالية لشهر الوفاة ، ويتم هذا الصرف دفعة واحدة الى من يعينه المتوفي قبل وفاته ، فان لم يعين أحداً صرف الى من يعولهم وقت وفاته . وتعتبر المبالغ المشار اليها منحة لا يجوز استردادها أو الحجز عليها وفاء لأي دين وتعفى هذه المنحة من الضرائب والرسوم بجميع أنواعها .

أما ثبوت الغيبة المنقطعة فقد نص عليهـا المشـرع وعرفهـا (بـالفقد) والمفقود هو الشخص الذي لم تثبت وفاته رسميا ، ولم يثبـت وجـوده علـى قيد الحياة، فقضى باعتبار الشخص المفقود أثناء الخدمة وبسـببها في حكـم المتوفى بسببها، اذا انقضت سنتان على فقده، دون أن تثبت وفاتـه رسميـا أو وجوده على قيد الحياة ، وفي هذه الحالة يصدر القائد العام قرار باعتبـار المفقود مستشهدا أو متوفيا حسب الأحوال، وتتم تسوية المعاش للمسـتحقين عنه بصورة نهائية . فاذا اتضـح بعـد ذلـك أن المفقـود حـي يوقـف صـرف المعاش للمستحقين عنه وتسوى حالتـه في ضـوء مـا تسـفر عنـه التحقيقـات الرسمية ، فاذا ثبت عدم سلامة موقفه يكون للقوة حـق الرجـوع عليـه بمـا سبق صرفه ، اما اذا ثبت سلامة موقفه فتجري مقاصـة بـين اسـتحقاقاته. وبين ما صرفه للمستحقين عنه ، فان تجاوزت مستحقاته قيمـة مـا صـرف لهم أدى اليه الفرق .

(٢) بلوغ سن الستين :

حدد القانون السن التي يتم فيهـا تـرك الخدمـة وهـي سـتون سـنة ميلادية ، وتحسـب سن الستين من تاريخ ميـلاد الموظـف، واثبـات الميـلاد يكون على أساس تاريخ القيد ، واذا بلغ الموظف سن السـتين فـان خدمتـه تنقضي دون أن يكون لارادة أي من الجهة الادارية أو الموظف دخل فيها .

ولا يعدو القرار الذي يصدر بانهاء الخدمة في هذه الحالـة أن يكـون كاشفا لتحقيق واقعة مادية حددها القانون ويرتد أثره الى تاريخ حدوث تلك

الواقعـــة ، ويتفرغ عن ذلك أنه اذا استمر الموظف في العمل بعد بلوغـه هـذا السن ، اذا كان القانون الذي يعامل انهاء خدمته عند بلوغه لا يكون موظفا عاملا بالمعنى المفهوم في تشريع العاملين ولا يستحق عن ذلك أجـر دائمـا فقد يستحق تعويضاً معادلا ما قام به من خدمات فعليـــة في هـذه الفـترة اذا تبين أنه لم يعلن بانـهاء خدمته .

ويجوز ابقاء الموظف في الخدمة بعد بلوغه السن المقررة لمدة لا تزيـد عن خمس سنوات بموافقة القائد العام للشرطة اذا اقتضـت المصلحـة العامـة ذلك .

(٣) انتهاء مدة عقود المتعاقد معهم أو مدة إعارتهم :

تنهى خدمة الأفراد المتعاقد معهم وفق شروط التعاقد المبرمـة بينهـم وبين القوة ، وكذلك الأشخاص المعارين من هيئات أو جهات داخل الدولـة أو خارجها وفق أحكام وشروط الإعارة .

(٤) الاستقالة :

وهي رغبة الفرد بانهاء علاقته الوظيفيـــة قبـل بلوغـه السـن المقـررة لنهاية الخدمة . ((ويجوز للمنتسب أن يستقيل من الخدمة وفقا لـمـا تنـص عليه النظم واللوائح . ويشترط في الاستقالة أن تكون مكتوبة وخالية من قيد أو شرط ، وعلى المستقيل أن يقـدم اسـتقالته قبـل الميعـاد المحـدد لانتهـاء الخدمة بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر اذا كان من رتبة الضباط ، ولا تقل عن شهر اذا كانت رتبته تقل عن ذلك .

وفي جميع الأحوال يجوز للقائد العام أن يقبل مدة أقل، ويصدر القرار بقبول الاستقالة من القائد العام أو من يفوضه وذلك خلال المدة المشار اليها في الفقرة السابقة ، وله أن يقرر ارجاء قبول الاستقالة لمدة لا تتجاوز ستة أشهر من التاريخ المحدد لإنهاء الخدمة . كما لا يجوز استقالة أي منتسب للقوة أثناء محاكمته أو التحقيق معه حتى يتم البت فيما نسب اليه)) (م٨١، م٨٢)لائحة الشرطة)) .

(٥) ثبوت العجز لاسباب صحية :

والمقصود بذلك هو عجز الفرد العامل ولو جزئيا عن أداء العمل الذي يشغله، وذلك دون تطلب العجز المطلق فيكفي ثبوت عجز الفرد العامل على أداء العمل المنوط به .

حتى ولو كان هذا العجز لا يمنع من القيام بأعمال أخرى غير تلك التي يشغلها ، وثبوت اللياقة الصحية هي من الشروط الجوهرية للتعيين في الوظائف العامة، والاستمرار فيها هو شرط بموجب التثبت من قدرة الموظف على النهوض بأعباء وظيفته وأداء الأعمال المنوطة به على الوجه الذي يقتضيه حسن سير المرافق وانتظامها ، وينبني على فقدان هذا الشرط أثناء الخدمة فقدان الموظف لصلاحيته للبقاء في وظيفته الأمر الذي يتعين معه انهاء خدمته .

ولا يلزم الجهة التي يتبعها الموظف اذا ما تحقق عجزه تدبير عمل آخر لديها الا في حالة ما اذا كان العجز بسبب اصابته أثناء تأدية الخدمة، وكان يستطيع القيام بعمل آخر .

وقد قيدت القوانين واللوائح التنفيذية هذا الموضوع، وذلك عدم جواز انهاء خدمة أي من منتسبي جهاز الشرطة لأسباب صحية ما لم يستنفذ كافة اجازاته المرضية والسنوية المستحقة بموجب القانون واللوائح . وما لم يطلب هو احالته الى التعاقد أو انهاء خدمته كتابيا ، وذلك لا يتم تعويضه عنها سواء بالزجر أو المكافأة وفي كل الأحوال يثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من اللجنة الطبية المختصة .

(٦) عدم الكفاءة طبقا لما هو مقرر في لائحة الشرطة :

ويقصد بذلك انهاء خدمة الفرد بناء على قرار من القيادة ، وذلك بغير قرارات الفصل التأديبية .

وقد نصت بعض القوانين واللوائح الشرطية على جواز انهاء خدمات الفرد من الجهاز اذا ثبت عدم كفاءته وقدرته على تولي المهام والمسئوليات الملقاة على عاتقه ، وذلك نسبة الى :-

- التقارير السرية
- النجاح بالفحوص المقررة
- الأعمال الجيدة أثناء الخدمة

فاذا أثبتت التقارير الصادرة من قبل المسئولين والمختصين أن هذا الفرد قد أخل بواجبات وظيفته بما من شأنه الاضرار الجسيم بسير العمل في القوة ، أو قامت بشأنه دلائل على ما يمس أمن الدولة وسلامتها ، أو اذا فقد أحد أسباب الصلاحية للوظيفة التي يشغلها لغير الأسباب الصحية

أو فقد الثقة والاعتبار، وكان شاغلا لأحد الوظائف القيادية أو الحساسة تنهى خدمته بسبب عدم الكفاءة وفقا لما ذكر أعلاه وللصالح العام بقرار من القائد العام أو نائبه .

(٧) الفصل من الخدمة بناء على قرار مجلس التأديب أو الحكم عليه لجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة :

تنهى خدمة الموظف اذا صدر حكم تأديبي ضده بعزله من مجلس تأديب أو محكمة تأديبية نتيجة لارتكابه احدى المخالفات المبينة بلائحة الجزاءات، أو بقرار تأديبي يصدر ممن يملك حق توقيع العقوبة بالفصل طبقا للقانون .

ويشترط لكي يكون الحكم بالفصل سليما أن يستوفي الحكم شروطه القانونية، واذا حكم على الموظف انتهت خدمته من تاريخ وقفه عن العمل إلا اذا أوصت اللجنة التأديبية بغير ذلك .

وكذلك الحكم الصادر في الجنايات عموما بعقوبة مقررة لها بنص العلاقة الوظيفية ، أما الحكم الصادر في الجنح لا يترتب عليه انهاء تلك العلاقة الا ما كان صادرا منها بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة ، لأنه يشترط فيمن يتقلد الوظائف بوجه عام ألا يكون قد حكم عليه جنائيا ، والا يكون غير صالح لتقلد تلك الوظائف ، واذا ما حكم عليه بذلك أثناء خدمته أصبح بالتالي غير صالح لأن يستمر في وظيفته، وتنتهي خدمته .

شهادة إنهاء الخدمة :

١- هذه الشهادة تتضمن التقييم اللازم عن الفرد الذي انهيت خدماته وذلك من حيث قدراته على العمل وسلوكه الشخصي .

٢- إن درجات العمل سبق أن أشير اليها في لائحة الشرطة ، أما السلوك فدرجات تقييمه لا تحتمل التأويل ، فإما أن يكون الفرد حسن السيرة والسلوك أو أن يكون سلوكه غير مرض .

٣- كل من لم يكمل عامين في الخدمة لا يدون عن سلوكه شيئا ، أما عن قدرته في العمل فيجب أن تقيم التقييم الذي يستحقه، وذلك من واقع التقارير والملف الشخصي .

٤- توقع شهادة انهاء الخدمة من القائد العام، أو من ينوبه (م ٨٣ لائحة الشرطة) .

الإعادة الى الخدمة :

(أ) يجوز للقائد العام أن يستأنس برأي اللجنة عند إعادة أي ضابط الى الخدمة باستثناء من حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة الا اذا كان قد رد اعتباره اليه .

(ب) يشترط فيمن يعاد الى الخدمة من الضباط أن يجتاز الفحص الطبي المقرر .

(ج) تعتبر الخدمة اللاحقة للضباط المعاد مكملة للخدمةالسابقة .

(د) كل ضابط أعيد الى الخدمة بعد فصله يعود برتبته وأقدميته ، الا اذا زادت مدة فصله عن العامين (م ٢٨ لائحة الشرطة) .



قانون شرطة دبي

لسنة ١٩٦٦م

حكومة دبي

نحن راشد بن سعيد المكتوم حاكم دبي وملحقاتها ، نقرر سن القانون التالي :

قانون شرطة دبي
لسنة ١٩٦٦

المقدمة

اسم القانون (١)

يسمى هذا القانون ، قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦ .

تفسير (٢)

تعني الكلمات والألفاظ التالية لغايات هذا القانون ما يلي ما لم يتطلب سياق المعنى خلاف ذلك :

((سمو الحاكم))

تعني هذه العبارة سمو حاكم دبي وملحقاتها .

((قائد الشرطة))

تعني هذه العبارة الضابط المعين من قبل سمو الحاكم للقيام بواجبات وممارسة سلطات قائد الشرطة ، أو أي شخص يقوم بأعمال قائد الشرطة ، في حالة غيابه بمقتضى أحكام هذا القانون .

((مفتش))

تعني هذه الكلمة أي فرد من أفراد الشرطة برتبة مفتش من أية درجة كانت . وتشمل وكيل المفتش .

((ضابط الصف))

تعني هذه العبارة أي فرد من أفراد الشرطة برتبة نائب أو عريف .

((الشرطة))

تعني هذه الكلمة قوة شرطة دبي المنشأة بمقتضى أحكام هذا القانون

((ضابط شرطة ذو رتبة عالية))

تعني هذه العبارة أي فرد من أفراد الشرطة برتبة مدير شرطة مساعد أو أعلى من ذلك .

القسم الأول
تنظيم الشرطة

انشاء قوة شرطة دبي (٣)

تنشأ في امارة دبي وملحقاتها قوة تعرف بشرطة دبي .

واجبات الشرطة (٤)

١- تستخدم الشرطة لمنع وقوع الجرائم واستقصائها وجمع أدلتها والقبض على فاعليها واقامة الدعوى عليهم والمرافعة فيها ولحفظ المساجين بصورة أمينة والمحافظة على الأمن العام وعلى سلامة الأشخاص والأموال وللقيام بأية واجبات أخرى تعهد اليها بموجب أية قوانين أخرى يعمل بها في دبي .

٢- ويجوز استخدام الشرطة لتنفيذ الأذونات والأوامر الأخرى وتبليغ الاحضاريات والاعلانات الصادرة من قبل المحاكم .

٣- تؤدى واجبات الشرطة بموجب نصوص القوانين التي تكون سارية المفعول في دبي ، وفي حالة عدم وجود قوانين قابلة للتطبيق فبمقتضى توجيهات سمو الحاكم .

تاليف الشرطة (٥)

١- تتألف الشرطة من عدد من ضباط الشرطة من ذوي الرتب العالية والمفتشين وضباط الصف وغير ذلك من أفراد الشرطة حسبما يأمر به سمو الحاكم من وقت لاخر .

٢- لسمو الحاكم أن يعين بأية شروط أي ضابط أو أي شخص آخر للقيام بواجبات وممارسة صلاحيات أي ضابط شرطة ذي رتبة عالية أو أي مفتش لكلها أو بعضها .

٣- يجوز لكل فرد من أفراد الشرطة أن يمارس سلطات أي فرد آخر من أفراد الشرطة ذي رتبة أو درجة أقل منه .

سلطات قائد الشرطة (٦)

١- يعهد لقائد الشرطة بقيادة الشرطة وادارتها وتنظيمها . كما يكون مسؤولا عن مراقبة جميع النفقات المتعلقة بالشرطة وعن اللوازم العامة التابعة لها .

٢- ولقائد الشرطة أن يعين في أي وقت الأشخاص اللائقين للخدمة كأفراد في الشرطة لملئ الشواغر في جهازها الموافق عليه ؛ شريطة أنه لا يجوز له تعيين أي ضباط شرطة من ذوي الرتب العالية أو مفتش بدون موافقة سمو الحاكم .

٣- ولقائد الشرطة أن يوقف عن العمل أو يسرح أو يفصل أو يخفض رتبة أي فرد من أفراد الشرطة يثبت لديه بما يكفي لاقتناعه أنه مهمل أو غير مقتدر في تأديته لواجباته أو غير صالح للقيام بها بصورة عامة .

ويشترط فيما تقدم أنه لا يجوز فصل أو تسريح أو تخفيض رتبة أي ضباط شرطة ذي رتبة عالية أو أو مفتش دون موافقة سمو الحاكم .

٤- يجب على قائد الشرطة أن يعمل بمقتضى أية توجيهات قد يصدرها له سمو الحاكم من وقت لاخر ، فيما يتعلق بالشرطة أو بتأديتها لواجباتها ومسؤولياتها .

٥- لقائد الشرطة السلطة بالاتصال مباشرة مع قوات الشرطة أو أجهزة الأمن الأخرى في أية مسألة يرى أنها تؤثر على سلامة امارة دبي وملحقاتها أو على شخص سمو الحاكم أو عائلة سموه .

٦- في حالة غياب قائد الشرطة يقوم نائبه بتأدية الواجبات وممارسة الصلاحيات المناطة بقائد الشرطة ، وفي حالة غياب نائب قائد الشرطة يقوم أعلى ضابط شرطة بعده بذلك .

القسم الثاني
الالتحاق بالخدمة

شروط الاستخدام وتجديده (٧)

٧- يجب على كل شخص يطلب الالتحاق للخدمة بالشرطة أن يجتاز فحصا طبيا ، واذا ما ووفق على طلبه . له الحق للخدمة في الشرطة لمدة سنتين يجوز له تجديدها في نهاية هذه المدة بموافقة قائد الشرطة .

ويشترط في ذلك أنه لا يجوز تجديد استخدام أي ضباط شرطة ذي رتبة عالية أو مفتش دون موافقة سمو الحاكم .

اعلان الولاء لسمو الحاكم (٨)

١- يقتضى على كل شخص الحق للخدمة في الشرطة أن يعلن ولاءه لسمو الحاكم .

٢- يجب على كل شخص الحق بالخدمة في الشرطة بمقتضى هذا القانون أن يوقع اقرارا خطيا ، حسب النموذج المقرر ، بحضور قائد الشرطة أو بحضور أي فرد من أفرادها يفوضه القائد بذلك . أو من قبل ذلك الفرد من أفراد الشرطة المفوض من قبله .

اعطاء القسم من قبل كبار افراد الشرطة

٣- يجب على أفراد الشرطة من رتبة وكيل مفتش وما هو أعلى منها أن يقسم بحضور قائد الشرطة اليمين المقررة .

٤- ولغايات هذه المادة تعني كلمة ((المقرر)) أو ((المقررة)) المقررة من قبل قائد الشرطة بموافقة سمو الحاكم .

التعيينات السابقة في الشرطة (٩)

١- كل شخص يخدم في شرطة دبي بتاريخ العمل بهذا القانون يعتبر بأنه قد عين وفق أحكامه .

القسم الثالث
النواطير

استخدام النواطير لخدمات خاصة (١٠)

١- اذا استلم قائد الشرطة طلبا من أي شخص أو مجموعة من الأشخاص لتعيين حراس خصوصيين لاستخدامهم في المحافظة على العقارات أو الأموال ، فيجوز له أن يعين للمدة المطلوبة أي أشخاص لائقين كحراس خصوصيين يعرفون بالنواطير ، وتعهد اليهم تلك الخدمة الخاصة فقط .

أتعاب النواطير (١١)

يجب على كل من يطلب خدمات ناطور أن يدفع له بدلات أتعابه وما يقرر قائد الشرطة لزوم دفعه من ثمن اللباس الرسمي ومعدات الناطور أو غير ذلك من المصاريف . وتكون قيمة هذه المدفوعات وطريقة دفعها حسب ما يتفق عليه بين قائد الشرطة والفرقاء المعنيين . وفي حالة عدم وجود مثل هذا الاتفاق فبمقتضى ما يأمر به قائد الشرطة .

اعتبار النواطير كأفراد شرطة (١٢)

يجب على كل شخص تم تعيينه كناطور أن يعطي تصريحا وفق النموذج المقرر من قبل قائد الشرطة وأن يوقعه بحضور ضابط شرطة ذو رتبة عالية ، ويعتبر الناطور لجميع الغايات فردا من أفراد الشرطة ، ويخضع

لنصوص أحكام هذا القانون فيما يتعلـق بالتـأديب والسـلطات والحصانـة .
ويشترط في ذلك أنه ليس للناطور أي حق بالمطالبة من الأموال العامة لشرطة دبي .

انتهاء استخدام النواطير (١٣)

يجوز لقائد الشـرطة أو لأي فـرد مـن أفرادهـا مفـوض مـن قبلـه أن ينهي خدمة أي ناطور في أية حالة من الحالات التالية :

أ) حينما لا يبقى ثمة حاجة لخدماته .

ب) حينما يثبت بما يكفي لاقنـاع القـائد أنـه مهمـل أو غـير مقتـدر في تأديته لواجباته أو غير صالح للقيام بها .

ج) حينما يرتكب جرما بمقتضى أحكام هذا القانون .

القسم الرابع
واجبات وسلطات أفراد الشرطة

سلطات وواجبات أفراد الشرطة (١٤)

يخول كل فرد من أفراد الشرطة جميع السلطات والامتيازات والحصانات وعليه أو يؤدي بأقصى ما لديه من مهارة ومقدرة جميع الواجبات والمسؤوليات المناطة أو المتعلقة بوظيفة فرد من أفراد الشرطة وفق أحكام هذا القانون أو أي قانون آخر نافذ المفعول في دبي .

القسم الخامس
الضبط والربط والقصاصات التأديبية

المخالفات التي تقع ضد نظام قوة شرطة دبي (١٥)

كل فرد من أفراد الشرطة :

أ) أهمل في تأديته لواجب وظيفته ؛ أو

ب) حضر الاستعراض أو لدى قيامه بواجبه وهو مرتدي ملابسه بشكل غير لائق ، أو متسخ أو وهوفي حالة غير مرتبة سواء بشخصه أو بملابسه أو بعدته ، أو

ج) تخلف عن الحضور للإستعراض أو لاستلام واجبات وظيفته في الوقت والمكان المحددين ، أو

د) لم يبح حالة مديونيته اذا ما طلب منه ذلك ، أو

هـ) أحدث اضطرابا في الثكنة أو في مركز الشرطة ، أو

و) تمارض أو تصنع المرض بقصد التهرب من القيام بواجب وظيفته ، و

ز) أساء الأدب مع فرد من الجمهور ، أو

ح) لم يقدم الاحترام اللائق لمن يعلوه رتبة من أفراد الشرطة أو

ط) تسبب في اطلاق النار باهماله في مكان عام ، أو

ي) أبدى عن طريق القول أو السلوك عدم تبعيته لمن يعلوه رتبة من أفراد الشرطة ، أو

ق) تغيب بدون اجازة ، أو

ل) ضرب أو عامل بالعنف من هو أعلى منه بالرتبة ، أو

م) عصى قصدا أي أمر مشروع صادر له ممن يعلوه رتبة ، أو

س) أهمل أو أتلف قصدا أية ملابس أو عدة أو أعتدة صادرة له ، أو

ع) سمح لنفسه بأن يصبح غير لائق للقيام بالواجب عن طريق المشروبات أو المخدرات ، أو

ف) سمح لنفسه بأن يصبح غير لائق للقيام بالواجب عن طريق لمشروبات و المخدرات ، أو

ص) ارتكب مخالفة بحق شهر رمضان الكريم ، أو

ك) نظم أو ساعد أو حرض على تنظيم تقرير أو قيد كاذب في أي مستند أو سجل رسمي ، أو

ر) حذف أو ساعد أو حرض على حذف أي قيد أو تقرير من أي ستند أو سجل رسمي ، أو

ش) ارتكب أي فعل آخر يضر بحسن نظام وضبط الشرطة ، يعتبر أنه ارتكب مخالفة لحسن نظام وضبط شرطة دبي .

التحقيق في التهم والقصاصات التأديبية (١٦)

يقوم قائد الشرطة أو أي ضباط شرطة من ذوي الرتب العالية فقط بالتحقيق في صحة التهم بارتكاب المخالفات المذكورة في المادة (١٥) من القانون وللمحقق اذا رأي أن المتهم مذنب ، أن يفرض عليه واحدة أو أكثر من العقوبات التالية :

١) التأنيب

٢) التأنيب الشديد

٣) خصم الراتب والعلاوات لمدة لا تزيد على ٢١ يوما .

٤) التغريم بما لا يزيد عن ٢٥٠ ريال

٥) الاعتقال لمدة لا تزيد على ١٤ يوما .

٦) الحرمان من الأقدمية

٧) تخفيض الرتبة

٨) الفصل

ويشترط فيما تقدم أنه لا يجوز الا لقائد الشرطة فقط أن يجري المحاكمة في مثل تلك التهم ، وذلك في أية حالة من الحالتين التاليتين :

أ) حينما يكون المتهم فردا من أفراد الشرطة برتبة ضابط شرطة ذي رتبة عالية أو مفتش ، أو

ب) حينما يرى أي ضابط شرطة ذي رتبة عالية يقوم بالتحقيق في صحة تهمة أن المجرم يتطلب أية عقوبة من العقوبات التالية :

١- الفصل

٢- الاعتقال

٣- التغريم بما يزيد على ١٠٠ ريال

وفي هذه الحالة على المحقق أن يحيل القضية للمحاكمة من قبل قائد الشرطة .

القبض على أفراد الشرطة (١٧)

اذا ارتكب أي فرد من أفراد الشـرطة مخالفـة لحسـن نظـام وضبـط شرطة دبي ، فيجوز القاء القبض عليه من قبل أي فرد مـن أفـراد الشـرطة يعلوه بالرتبة وتوقيفه في مركز الشرطة أو في معتقل لنتيجة التحقيق ، وذلك مع مراعاة أحكام أية أنظمة تصدر بمقتضى أحكام هذا القانون .

ويشترط فيما تقدم أن لا يقبض على أي ضباط صف لأجل مثل ذلك الجرم دون موافقة قائد الشـرطة ، وأن لا يقبـض علـى أي فـرد مـن أفـراد الشرطة ذي رتبة أعلى من رتبة ضابط الصف دون موافقة سمو الحاكم .

فقدان أو اتلاف الاسلحة أو الملابس أو غير ذلك من امـوال حكوميـة مـن قبل أفراد الشرطة (١٨)

يجوز الزام كل فرد من أفراد الشرطة فقد أو أتلـف أو الحـق ضـررا بأية أسلحة أو ملابس أو بأية أموال حكومية أخرى ، بأن يدفع التعويـض عن أية مادة أو شيء مما ذكـر فقـده أو أتلفـه أو ألحـق بـه ضـررا ، وذلـك علاوة على أية عقوبة أخرى نص عليها هذا القانون .

مسؤولية أفراد الشرطة في أن يحاكموا بموجـب أحكـام القوانـين الاخـرى خلاف أحكام هذا القسم (١٩)

اذا اتهم فرد من أفراد الشرطة بترك أو بارتكاب فعل يشـكل جرمـا بموجب المادة (١٥) من هذا القـانون ، وجرمـا بموجـب أحكـام أي قـانون آخر معمول به في دبي ، فان اعلان براءته أو ايقاع العقوبـة عليـه بمقتضـى

المادتين (١٥) و (١٦) من هذا القانون ، لا يعفيه من طائلة المسؤولية في أن يحاكم ، ويعاقب اذا وجد مذنبا ، من قبل المحكمة المختصة على نفس الفعل أو الترك بموجب ذلك القانون الآخر .

ايقاف أفراد الشرطة عن العمل في حالات اتهامهم بارتكاب جرائم (٢٠)

يجوز لقائد الشرطة أن يأمر بايقاف أفراد الشرطة ، الذين يتهمون بارتكاب فعل أو ترك معاقب عليه بموجب أحكام أي قانون يكون معمولا به في دبي عن العمل وذلك لنتيجة محاكمتهم ، واذا انتهت المحاكمة بحبس أي فرد من أفراد الشرطة لأية مدة كانت ، فيجوز فصله بأمر قائد الشرطة .

الحرمان من الراتب والعلاوات (٢١)

لا يستحق أي فرد من أفراد الشرطة أي راتب أو علاوة عن أي يوم تغيب فيه بلا اجازة ، أو كان موقوفا عن العمل أو معتقلا أو محبوسا .

ويشترط فيما تقدم بأنه يجوز لقائد الشرطة حسبما يراه مناسبا أن يسمح بدفع نسبة لا تزيد عن ٥٠٪ من استحقاق أي فرد من أفراد الشرطة يكون قيد التوقيف عن العمل أو الاعتقال بانتظار المحاكمة وذلك عن المدة الواقعة بين تاريخ ايقافه عن العمل وتاريخ براءته أو ادانته حسبما يكون عليه الحال . وفي حالة براءته تدفع له كامل استحقاقاته عن تلك المدة .

القسم السادس
الجرائم المتعلقة بأفراد الشرطة

اعطاء اجابات كاذبة في ورقة الإقرار أو التصريح(٢٢)

كل من أعطى قصدا أية اجابة كاذبة على أي سؤال مدرج في ورقة الاقرار أو في التصريح الموقع بمقتضى أحكام هذا القانون ، يعتبر أنه ارتكب جرما ، ويعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة لا تزيد على ١٠٠٠ ريال أو بهاتين العقوبتين ، ويفصل من الشرطة .

الفرار من الخدمة في الشرطة (٢٣)

كل فرد من أفراد الشرطة تغيب بلا اجازة لمدة لا تقل عن ٢١ يوما ، يعتبر فارا ويعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على سنة واحدة أو بغرامة لا تزيد على ١٥٠٠ ريال أو بهاتين العقوبتين ويفصل من الشرطة .

استلام أموال الشرطة (٢٤)

كل من اشترى أو بادل أو استلم من أي فرد من أفراد الشرطة أو أي فردا منها أية أسلحة أو ذخيرة أو ملابس أو أعتدة أو معدات عائدة للشرطة أو مخصصة لاستعمالها ، وهو عالم بذلك ، أو وجد بحيازته أية أسلحة أو ذخائر أو ملابس أو أعتدة أو معدات مما ذكر وعجز عن اعطاء بيان مقنع حول كيفية حصوله عليها ، يجوز القاء القبض عليه دون أمر . ويعتبر أنه ارتكب جرما ويعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على سنة واحدة أو

بغرامة لا تزيد على ١٥٠٠ ريال أو بهاتين العقوبتين وتصادر تلك الأشياء المضبوطة .

انتحال سلطة فرد من أفراد الشرطة (٢٥)

كل من :

أ) ارتدى أية بدلة أو ملابس أو حمل أية مهمات أو عدة تشبه تلك المقررة لاستعمال شرطة دبي وهو ليس من أفرادها ، مما يجعل الجمهور يعتقد بأنه من أفراد الشرطة ، أو ادعى بأنه من أفراد الشرطة وهو ليس بفرد منها ، أو

ب) ادعى بأنه من أفراد الشرطة وهو ليس بفرد منها وقام بعمل ما أو صرح بشئ يحتمل منه أن يحمل الجمهور على الاعتقاد بأنه من أفراد الشرطة .

يجوز القبض عليه دون أمر ، ويعتبر أنه قد ارتكب جرماً ويعاقب عليه بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة لا تزيد على ١٠٠٠ ريال أو بهاتين العقوبتين .

تخلف أفراد الشرطة عن اعادة اللوازم لدى تسريحهم (٢٦)

كل شخص انفصل من الخدمة في الشرطة ولم يعد لها فور انفصاله منها اية أسلحة أو ملابس أو لوازم أخرى كان قد عهد له بها للقيام بواجباته يعتبر أنه ارتكب جرما ويعاقب الحبس مدة لا تزيد على شهر واحد أو بغرامة لا تزيد على ٢٥٠ ريال ، واذا كان قد أتلف أو أضاع شيئا

مما ذكر قصدا أو باهمال ، فيعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة لا تزيد على ١٥٠٠ ريال أو بهاتين العقوبتين ويؤمر بدفع تكاليف اصلاح أو استبدال تلك الأشياء التالفة أو المفقودة .

القسم السابع
متفرقات

الأنظمة (٢٧)

١) لسمو الحاكم أن يصدر أية أنظمة تتعلق بأية مسألة تتطلب التنظيم بموجب هذا القانون .

٢) ولمدير الشرطة أن يضع بموافقة سمو الحاكم أنظمة تتعلق بالأمور التالية :

أ) ضبط وتنظيم شرطة دبي .

ب) ترقية أفراد شرطة دبي .

ج) حفظ الأموال واللوازم العامة الصادرة لاستعمال الشرطة .

د) أية مسألة أخرى تقع ضمن سلطاته بموجب أحكام هذا القانون

صدر في هذا اليوم الأول من شهر مارس سنة ١٩٦٦م

الموافق اليوم التاسع من شهر ذي القعدة سنة ١٣٨٥ هـ

(توقيع)
راشد بن سعيد المكتوم
حاكم دبي وملحقاتها



القيادة العامة لشرطة دبي

لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١)
لسنة ١٩٨٤م

لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١)
لسنة ١٩٨٤م

بعد الاطلاع على قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦م وعلى المادة (٦) بشأن سلطات القائد العام والمادة (٢٧) الخاصة بالأنظمة فقد تقرر الاتي :

الفصل الأول
أحكام تمهيدية

مادة (١) :

تسمى هذه اللائحة (لائحة الشرطة التنفيذية) رقم (١) لسنة ١٩٨٤م ويعمل بها من تاريخ صدورها .

مادة (٢) :

تكون للكلمات والعبارات الواردة في هذه اللائحة المعاني المعرفة بها في المادة (٢) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦م .

مادة (٣) :

تعني الكلمات والألفاظ التالية لغايات هذه اللائحة ما يلي (ما لم يطلب سياق المعنى خلاف ذلك) :

القانون :

يقصد به قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦م .

الشرطة :

يقصد بهذه الكلمة قوة شرطة دبي المنشأة بمقتضى أحكام القانون .

رجل الشرطة :

يقصد بهذه العبارة كل الضباط وضباط الصف والأفراد .

ضابط :

يقصد بهذه الكلمة كل من كانت رتبته لا تقل عن ملازم ثان فما فوقها من رتب .

مرشح ضابط :

يقصد بهذه العبارة كل من تقل رتبته عن ملازم ثان وتزيد عن وكيل .

ضابط صف :

يقصد بهذه العبارة كل من كانت رتبته عريف فما فوق حتى وكيل .

الشرطي :

ويقصد بهذه الكلمة من كانت رتبته تقل عن عريف .

شرطي حدث :

ويقصد بهذه العبارة من تقل سنه عن ١٨ سنة وتزيد عن ١٥ سنة .

شرطي مستجد :

ويقصد بهذه العبارة كل فرد لم يتخرج من مدارس التدريب بعد .

الحارس :

ويقصد بهذه الكلمة كل فرد يعهد اليه بأعمال الحراسة وحمل السلاح واستعماله وفقا لأحكام القانون دون أن تكون له رتبة نظامية

ضابط شرطة ذو رتبة عالية :

ويقصد بهذه العبارة أي فرد من أفراد الشرطة برتبة رائد فما فوق .

مدير الادارة :

ويقصد بهذه العبارة الضابط ذو الرتبة العالية المعين من قبل القائد العام لتولي مسؤولية الادارة .

ضابط المركز :

ويقصد بهذه العبارة الضابط المعين من قبل القائد لتولي مسؤولية المركز من أي رتبة .

ضابط المخفر :

ويقصد بهذه العبارة أي ضباط أو ضابط صف يعين من قبل القائد العام لتولي مسؤولية المخفر .

مناوب القوة العام :

ويقصد بهذه العبارة الضابط الذي يعين من قبل القائد العام وفق برنامج المناوبة لتولي مسؤولية القوة بعد ساعات العمل الرسمية .

الرتب

المادة (٤) :

تكون الرتب في القوة حسب التسلسل الآتي :

الضباط :

لواء - عميد - عقيد - مقدم - رائد - نقيب - ملازم أول - ملازم ثاني - مرشح .

ضباط الصف :

وكيل - رقيب أول - رقيب - عريف

الأفراد : شرطي - شرطي مستجد - شرطي حدث .

الفصل الثاني
اختصاصات والتزامات وواجبات رجل الشرطة

شرطة دبي

المادة (٥) :

أ) هيئة مدنية نظامية يعهد اليها بمباشرة الاختصاصات المبينة وفقا لأحكام القانون .

ب) وتتميز القوة بزي وعلامات وشارات خاصة بها .

اختصاصات القوة

المادة (٦) :

١) حماية أمن الامارة مما يتهدده من الداخل والاشراف على كافة شؤون الأمن .

٢) انشاء وتنظيم قوى الشرطة والأمن والاشراف عليها .

٣) تنسيق وتنظيم التعاون بين قوى الشرطة والأمن في الامارات الأعضاء في الاتحاد .

٤) ادارة السجون المحلية وحراستها .

٥) تنظيم حركة السير والمرور في حدود الاختصاصات المقررة في القوة في هذا الشأن طبقا للقوانين والنظم المعمول بها في الامارة .

٦ الاشراف على الانفاق والمخصصات المالية المقررة للقوة .

٧) أي اختصاصات أخرى تخولها اياها القوانين واللوائح والأنظمة والقرارات الصادرة في دبي أو الاتحادية .

واجبات الشرطة

المادة (٧) :

١) تستخدم الشرطة لمنع وقوع الجرائم واستقصاؤها وجمع أدلتها والقبض على فاعليها واقامة الدعوى عليهم المرافقة فيها وحفظ المساجين بصورة أمينة والمحافظة على الأمن العام وعلى سلامة الأشخاص والأموال والقيام بأية واجبات أخرى تعهد اليها بموجب أية قوانين أخرى يعمل بها في دبي .

٢) ويجوز استخدام الشرطة لتنفيذ الأذونات والأوامر الأخرى وتبليغ الاحضاريات والاعلانات الصادرة من قبل المحاكم .

٣) تؤدى واجبات نصوص القوانين التي تكون سارية المفعول في البلاد (وفي حالة عدم وجود قوانين قابلة للتطبيق فبمقتضى توجيهات سمو الحاكم) .

سلطات رجال الشرطة

المادة (٨) :

أ) يخول كل رجال الشرطة الخاضعين لأحكام هذا القانون جميع السلطات والامتيازات القضائية ، وعليه أن يؤدي بأقصى ما لديه من مهارة ومقدرة جميع الواجبات والمسؤوليات المناطة أو المتعلقة بوظيفة رجل الشرطة وفق أحكام القانون أو أي قانون آخر نافذ المفعول في دبي .

ب) يكون من مأموري الضبط القضائي في دوائر اختصاصهم ضباط الشرطة وصف ضباطها وأفرادها .

استعمال القوة

المادة (٩) :

أ) لرجال الشرطة في سبيل تنفيذ واجباتهم المنوطة بهم حق استعمال القوة اللازمة لتنفيذ تلك الواجبات ، فقد نصت المادة (١٠) من قانون الاجراءات الجزائية لسنة ١٩٧١م على ما يلي :

١- اذا استوجب الأمر القبض على شخص وعارض ذلك الشخص القبض أو حاول التهرب منه ، جاز للشخص المخول بالقبض عليه استعمال جميع الوسائل اللازمة لاجراء القبض عليه .

٢- على أن هذه المادة لا تجيز قتل شخص غير متهم بجريمة يعاقب عليها بالموت أو السجن مدى الحياة .

ب- هذا كما أنه يجوز له أن يستعمل حق الدفاع الشرعي عن النفس والعرض والمال أو عن نفس الغير أو عرضه أو ماله وذلك كما ورد في قانون العقوبات لسنة ١٩٧٠م – راجع المواد (٢٤) و (٢٥) و (٢٦) و (٢٧) و (٢٨) و (٢٩) .

ج) كما أن المادة رقم (١٠٣) تفريق المشاغبين قد نصت على ما هو آت : ((وذلك اذا استمر خمسة أشخاص أو أكثر على التجمهر بقصد احداث الشغب بعد اشعارهم وانذارهم بالطرق المكنة وبالوسائل المفهومة ولم يذعن المتجمهرون لذلك وأبدوا مقاومة جاز لأي فرد من أفراد الشرطة استخدام جميع الوسائل القانونية اللازمة لفضهم أو لالقاء القبض عليهم أو لأي منهم ضمن الحد المعقول للتغلب على المقاومة . واذا رأى الشخص المختص والمخول أن زمام الأمور سيفلت من يده مما يهدد باخلال الأمن العام وأن الضرورة القصوى تستدعي أو كانت حياة شخص ما معرضة للخطر جاز له اطلاق النار .

كما يشترط في جميع الأحوال الموضحة سابقا أن يكون استعمال السلاح لازما ومتناسبا مع الخطر المحدق وأن يكون ذلك هو الوسيلة الوحيدة لدرئه بعد التثبت من قيامه وبقصد تعطيل

الموجه ضده هذا السلاح من الاعتداء أو المقاومة وأن يبدأ بالتحذير باطلاق النار للتنبيه كلما كان ذلك مستطاعا ثم التصويب في غير مقتل (من الركبة فما دون) ، ومع ذلك لا يحق له أن يصوب في مقتل الا اذا كان ذلك الشخص قد ارتكب جرما خطيرا عقوبته الاعدام أو السجن مدى الحياة)) .

مسؤولية رجل الشرطة المالية

المادة (١٠) :

١) يكون رجل الشرطة مسؤولا عن جميع الأموال العامة التي توضع تحت حراسته أو تكون في عهدته وكذلك كافة الأسلحة والمهمات والملبوسات والأدوات الحكومية التي تصرف لاستعماله أو لاستعمال القوة التي تحت امرته وعليه في حالة فقدها أو تلفها أو استهلاكها أن يوضح للضابط المسؤول عن الجهة التي ينتسب اليها أسباب ذلك بما يقنع ذلك الضابط بأن الفقد أو التلف أو الاستهلاك نتج عن عارض لا يمكن تلافيه أو عن سرقة أو باستهلاكه في الخدمة الفعلية .

٢) يكون رجال قوة الشرطة فرادى ومتضامنين مسؤولين عن أي مبنى حكومي يقيمون فيه أو يكون مستودعا للمهمات أو غيرها من أموال الحكومة التي في عهدتهم .

٣) يكون رجل الشرطة ملزما بتسليم جميع العهدة التي تصرف له لاستعماله أو تعهد اليه في المكان المحدد الى الشخص المعني للإستلام ويلزم بتسليم ما ذكر عند تركه خدمة الشرطة لأي سبب . واذا قصر أي منهم في تسليمه جميع تلك الأموال كما ذكر أو فقدها أو أتلفها أو جعلها غير صالحة للإستعمال عمدا أو اهمالا فيجب الزامه بدفع تعويض حسبما يقرر طبقا للنظم والأوامر الصادرة اليه بهذا الخصوص بالاضافة لأية عقوبات أخرى تفرض عليه .

التزامات رجل الشرطة

المادة (١١) :

١) كل شخص يعين في قوة الشرطة يكون ملزما ما دام في وظيفته بتخصيص كل وقته ونشاطه للقيام بجميع الواجبات المنصوص عليها في المادة (٤) من القانون ويجب عليه أيضا أن يطيع في جميع الأوقات في حدود واجباته أي أمر قانوني صادر اليه من ضابطه الأعلى ويبذل أقصى جهده لتنفيذه .

٢) لأغراض القانون يعتبر منتسب القوة في الخدمة على مدار الأربع والعشرين ساعة ما لم يكن هناك سبب من الأسباب التي نصت عليها هذه اللائحة باعفائه من ذلك . وتنظم فترات الراحة

والعطلات الرسمية طبقا لمقتضيات العمل وبطريق التناوب وفقا للنظام الذي يقرره الرؤساء المباشرين لمنتسبي القوة .

٣) لا يعفى رجل الشرطة الموقوف عن العمل ولم تنهي خدماته من القوة بموجب أحكام القانون الا أن سلطاته كرجل شرطة تظل معطلة مدة الايقاف ولكنه يكون خاضعا للمسؤولية والنظام والجزاء كما لو لم يكن موقوفا .

الفصل الثالث
تشكيـــل اللجـــان

تشكيل اللجان

المادة (١٢) :

أ) لقائد الشرطة أن يشكل لجنة تسمى (لجنة التنظيم) ويشار اليها في هذه اللائحة باللجنة ويجب ألا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة من كبار الضباط أو الموظفين وتكون برئاسة قائد عام الشرطة أو من يقوم مقامه .

ب) تمارس اللجنة الصلاحيات المخولة بموجب أحكام هذه اللائحة وأية أمور أخرى يقرر القائد العام عرضها عليها .

ج) قرارات اللجنة تكون بالأغلبية ، فاذا تساوت الآراء رجح الجانب الذي فيه الرئيس .

د) يجوز لهذه اللجنة أن تشكل لجان أخرى لمساعدتها في تنفيذ مهامها .

الفصل الرابع
التعيين

أولا: الضباط

تعيين الضباط

المادة (١٣) :

يشترط فيم يعين ضابطا :

١) أن يكون من مواطني دولة الامارات العربية المتحدة .

٢) أن يكون قد أكمل الثامنة عشرة من عمره .

٣) أن يكون قد اجتاز الفحص الطبي المقرر .

٤) أن يكون حائزا على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها .

٥) أن يكون حسن السيرة والسلوك .

٦) ألا يكون قد سبق الحكم عليه لجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اعتباره اليه .

٧) أن يكون متخرجا من احدى كليات أو مدارس الشرطة العليا والتي تعتمدها اللجنة ويستثنى من ذلك من كان حائزا على مؤهل من احدى الجامعات أو المعاهد العالية المعترف بها . ويعفى من شرط المؤهل الدراسي المشار اليه في البند (٤) صاحب المهنة الفنية الذي تحتاج القوة الى خدماته ويكون الاعفاء بقرار من القائد العام بعد استطلاع رأي اللجنة اذا لزم الأمر . للقائد العام حق تعيين

الحاصلين على مؤهلات جامعية عالية معترف بها ضباطا وفقا للشروط التي يجري تحديدها بموجب القرارات التي يصدرها بذلك .

تعيين الاجانب

المادة (١٤) :

يجوز تعيين الأجانب ضباطا في القوة كفنيين أو خبراء بالشروط والأوضاع التي يحددها القائد العام بموافقة سمو الحاكم .

تحديد الاقدمية

المادة (١٥) :

تحدد أقدمية الضباط في القرارات والنظم الصادرة بتعيينهم أو بترقيتهم الى تلك الرتب .

تأدية القسم

المادة (١٦) :

يؤدي الضباط من ذوي الرتب العليا قبل مباشرة أعمالهم اليمين المشار اليه في المادة (٢٧) من هذه اللائحة أمام سمو الحاكم . أما الضباط من رتبة نقيب فما دون فيأدونه أمام القائد العام .

وظائف الضباط والواجبات الخاصة بهم
وظائف الضباط

المادة (١٧) :

يجب على الضابط مراعاة الآتي :

١) أن يحافظ على كرامة وظيفته وأن يسلك في تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام الواجب لها .

٢) أن يؤدي العمل المنوط به شخصيا بنفسه بدقة وأمانة .

٣) أن يتحمل مسؤولية الأوامر التي تصدر منه وهو المسؤول عن حسن سير العمل في حدود اختصاصاته .

٤) أن يكون هادئ الطبع وأن يتحلى بضبط النفس في كل الأوقات ويحافظ على كرامة أفراد الجمهوروانسانيتهم وأن يتحاشى استعمال العنف معهم الا في الحالات التي يستوجبها القانون باعتبار أن رجل الشرطة صديق للجمهور .

السرية

المادة (١٨) :

١) لا يجوز للضابط أن يفضي بمعلومات أو يكشف عن المسائل التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات خاصة .

٢) يحظر على الضابط أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصيا .

٣) يحظر على الضابط أن يفضي بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر الا اذا كان مصرحا له بذلك من رئيسه المختص .

ثانيا : صف الضباط والأفراد

المادة (١٩) :

يتم تعيين صف الضباط والأفراد بقرار من القائد العام .

المادة (٢٠) :

يشترط في تعيين صف الضابط والفرد ما يلي :

١) أن يكون قد أكمل الثامنة عشرة من عمره .

٢) أن يكون قد اجتاز الفحص الطبي المقرر .

٣) أن يكون حسن السيرة والسلوك .

٤) ألا يكون قد سبق الحكم عليه لجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اعتباره اليه .

وتسري في شأن من يعاد تعيينهم من صف الضباط والأفراد القواعد المذكورة بالنسبة للضباط والمشار اليها في المادة (٢٨) باستثناء العرض على اللجنة .

المادة (٢١) :

مع مراعاة ما نص عليه في المادة التالية ، تكون خدمة صف الضابط والفرد في القوة لمدة خمس سنوات يبدأ حسابها من تاريخ أمر التعيين وتجدد تلقائيا ما لم ينهها القائد العام .

المادة (٢٢) :

أ) يخضع صف الضابط والفرد لأحكام ونظم القوة بمجرد صدور أمر تعيينه ويثبت بالخدمة بعد اجتيازه الدورة التدريبية المقررة التي يحدد القائد العام نظامها ومدتها بقرار منه .

ب) للقائد العام أن يستثني من الدورة التدريبية المقررة صف الضابط أو الفرد المدرب من قبل . يمنح صف الضابط أو الفرد الذي يعين لأول مرة أول مربوط الرتبة التي يعين فيها .

المادة (٢٣) :

أ) تحدد أقدمية صف الضابط الذي يعين لأول مرة في القوة طبقا لنتيجته في الدورة

ب) تعتبر أقدمية صف الضابط المدرب من قبل والذي يعين لأول مرة في القوة من تاريخ تعيينه .

المادة (٢٤) :

للقائد العام أن يعين في القوة صف ضابط أو فردا من غير المواطنين اذا كانت القوة في حاجة الى خدماته وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها القائد العام .

المادة (٢٥) :

يؤدي صف الضباط والأفراد أمام رؤسائهم قبل مباشرة أعمالهم اليمين المنصوص عليه في المادة (٢٧) من هذه اللائحة .

المادة (٢٦) :

تسري على ضباط الصف والأفراد أحكام المواد (١٧) و (١٨) من هذه اللائحة .

تأدية القسم

المادة (٢٧) :

((أقسم با لله العظيم أن أكون مخلصا لدولة الامارات العربية المتحدة ولسمو الحاكم ، وأن احترم دستور الدولة وقوانينها وأن أعمل بصدق وأمانة وأن أكرس لعملي كل وقتي وأن أكون مطيعا لجميع الأوامر التي تصدر الي من رؤسائي لتنفيذ الواجبات الملقاة علي بموجب قانون الشرطة والأمن العام أو أي قانون آخر ساري المفعول أو أية لوائح مشروعة وأن أطيع في كل الأوقات أي أمر يصدر الي من رئيسي الأعلى ولو أدى ذلك الى المجازفة بحياتي)) .

ويحرر محضر بحلف اليمين يرصد في سجل خاص .

الاعادة الى الخدمة

المادة (٢٨) :

أ) يجوز للقائد العام أن يستأنس برأي اللجنة عند اعادة أي ضابط الى الخدمة باستثناء من حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة الا اذا كان قد رد اعتباره اليه .

ب) يشترط فيمن يعاد الى الخدمة من الضباط أن يجتاز الفحص الطبي المقرر .

ج) تعتبر الخدمة اللاحقة للضابط المعاد مكملة للخدمة السابقة .

د) كل ضابط أعيد الى الخدمة بعد فصله يعود برتبته وأقدميته الا اذا زادت مدة فصله عن العامين .

الفصل الخامس

الترقيـة

احكام عامة في الترقية

المادة (٢٩) :

تكون الترقية في حدود الرتب الشاغرة في الميزانية السنوية للقوة .

المادة (٣٠) :

يكون الترشيح للترقية وفقا للقائمة التي تعدها اللجنة .

المادة (٣١) :

أ) يجوز بقرار من القائد العـام تخفيـض المـدد المحـددة للترقيـة لحـد أدنـى يعينه وذلـك في الحـالات الاسـتثنائية الـتي تمـر بهـا القـوة والدولة ، كما يجوز له عدم الأخذ بنظام الترقية المربوط بـالدورة اذا كان ذلك ضروريا .

ب) استثناء من أحكام الترقية المقررة في هذه اللائحـة يجـوز بقـرار مـن القائد العام بناء على اقتراح اللجنة ترقية الضابط أو صف الضابط أو الشرطي الى الرتبة التي تلي رتبته اذا قام بأعمال أو خدمات ممتـازة تستحق التقدير .

المادة (٣٢) :

تجري الترقية وفقا للأسس التالية :

١) الكفاءة

٢) انقضاء المدة المقررة للترقية

٣) الأقدمية

المادة (٣٣) :

تقدر الكفاءة طبقا للآتي :

أ) التقارير السرية السنوية

ب) النجاح بالفحوص المقررة .

ج) الأعمال الجيدة أثناء الخدمة .

المادة (٣٤) :

مع مراعاة أحكام المادتين (٧٣) و (٧٤) لا يجوز ترقية الضابط أو صف الضابط اذا كانت تقاريره السنوية بدرجة ضعيفة ، كما لا يجوز ترقيته اذا كان موقوفا عن العمل أو محالا الى المحاكمة التأديبية . فاذا ثبتت براءته مما نسب اليه وجب عند ترقيته حساب أقدميته في الرتبة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه الترقية لو لم يكن موقوفا عن العمل أو محالا الى المحاكمة التأديبية .

ترقية الضباط

المادة (٣٥) :

يخضع الضباط للمدد المبينة فيما يلي للترقية من رتبة الى أخرى كحد أدنى .

١-	من عميد الى لواء	أربع سنوات
٢-	من عقيد الى عميد	أربع سنوات
٣-	من مقدم الى عقيد	أربع سنوات
٤-	من رائد الى مقدم	أربع سنوات
٥-	من نقيب الى رائد	ثلاث سنوات
٦-	من ملازم أول الى نقيب	ثلاث سنوات
٧-	من ملازم الى ملازم أول	ثلاث سنوات
٨-	من مرشح الى ملازم	ثلاث سنوات

المادة (٣٦) :

استثناء من أحكام الترقية المقررة في هذه اللائحة ، يجوز بقرار من القائد العام ترقية ضابط دون رتبة نقيب الى الرتبة التي تلي رتبته مباشرة اذا حاز على مؤهل عال وذلك بموافقة سمو الحاكم .

ترقية صف الضباط والافراد

المادة (٣٧) :

تكون ترقية صف الضباط والأفراد بقرار من القائد العام بناء على اقتراح رؤسائهم المباشرين وترشيحهم لذلك من الرئيس المختص المشرف على شؤونهم .

المادة (٣٨) :

مع مراعاة أحكام المادة (٣٢) من هذه اللائحة يشترط في ترقية صف الضابط أو الفرد أن يكون قد أمضى في رتبته المدد التالية كحد أدنى للترقية :-

١-	من وكيل الى ملازم	ثلاث سنوات
٢-	من رقيب أول الى وكيل	ثلاث سنوات
٣-	من رقيب الى رقيب أول	ثلاث سنوات
٤-	من عريف الى رقيب	ثلاث سنوات
٥-	من شرطي الى عريف	سنتين

المادة (٣٩) :

أ) ترقية صف الضباط والأفراد من رتبة الى أخرى لا تتم الا بعد اجتياز الدورة المقررة ويجوز للقائد العام الترقية بدون الأخذ بهذا النظام متى كان ذلك ضروريا .

ب) يحدد القائد العام بقرار منه مدة وبرامج الدورة المشارة اليها في البند السابق .

المادة (٤٠) :

١) اذا حاز الشرطي أو ضابط الصف على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها ، يحق له أن يتقدم لدورة المرشحين متى ما اجتاز الشروط المقررة .

٢) اذا كان الشرطي أو ضابط الصف الحائز على الثانوية العامة لم يلتحق بدورة لأسباب لا دخل له فيها وبالتحديد عدم وجود الحاجة لدورات مرشحين واستمر في عمله من ناحية ، ومن ناحية أخرى واصل دراسته الجامعية وحاز على مؤهل جامعي وجب حينئذ ترقيته الى رتبة ضابط .

المادة (٤١) :

أ) ترتب أقدمية صف الضابط المنتسب للقوة وفقا لتاريخ ترقيته الى رتبة .

ب) اذا تساوى تاريخ ترقية أكثر من صف ضابط اعتبر الأقدم في الخدمة أقدم في الرتبة .

ج) تعتبر أقدمية الفرد في الرتبة المرقى اليها وفقا لنتيجته في الدورة المقررة للترقية الى تلك الرتبة .

الفصل السادس
الاجازات

أنواع الاجازات

المادة (٤٢) :

الاجازات المقررة لمنتسبي القوة هي :

أ) الاجازات السنوية

ب) الاجازات المرضية

ج) الاجازات العارضة

د) الاجازات الدراسية

مدة الاجازة

المادة (٤٣) :

١- يستحق الضابط اجازة سنوية مدتها ستون يوما .

٢- يستحق صف الضابط والفرد اجازة سنوية مدتها خمسة وأربعون يوما .

٣- يستحق الحارس اجازة سنوية مدتها ستة وثلاثون يوما .

٥- يستحق الموظف المدني اجازة سنوية مدتها ستة وثلاثون يوما .

٦- الموظف المدني ذو الرتبة العليا يستحق اجازة سنوية مدتها ستون يوما .

٧- تستحق الاجازة السنوية اعتبارا من تاريخ التعيين في القوة ولا يجوز التصريح بها قبل انقضاء عشرة شهور من بدء الخدمة .

المادة (٤٤) :

أ) للقائد العام استدعاء المجاز من رجال القوة قبل انتهاء اجازته السنوية اذا اقتضت المصلحة العامة بذلك .

ب) يحق للمجاز أن يستكمل باقي اجازته بعد زوال الأسباب الموجبة لاستدعائه .

المادة (٤٥) :

أ) يحق للمجاز أن يعود للعمل بعد اكمال نصف الاجازة وذلك براتب أساسي .

ب) يصرف لمنتسب القوة عند انتهاء خدمته لأي سبب من الأسباب بدل نقدي عن جميع مستحقاته من الاجازات السنوية ما لم يكن انتهاء الخدمة نتيجة ادانته بجريمة من الجرائم (الجرائم المخلة بأمن الدولة الداخلي أو الخارجي ، الرشوة ، اختلاس أموال الدولة ، الفرار من الخدمة أو أي جريمة مخلة بالشرف والأمانة) .

الاجازات المرضية

المادة (٤٦) :

١) يستحق اجازة مرضية لا تتجاوز سـنة واحدة براتـب كـامل وسـنة أخرى بنصـف راتب كـل منتسـب للقـوة يصـاب بـأي مـرض أو حادث .

٢) يجوز بقرار من القائد العام تمديد الاجازة المرضيـة لـمدة سـنة ثالثـة بنصف راتب اذا قـررت اللجنـة الطبيـة أنـه مـن المحتمـل شـفاؤه خلالها .

٣) في كل حالة يثبت فيها أن المرض أو الحادث ناجم عن الخدمـة أو متفاقم بسببها يسـتحق المنتسب جميـع المـدة المنصـوص عليهـا في البندين السابقين براتب كامل .

تأثير الاجازة المرضية

المادة (٤٧) :

لا تؤثر الاجازات المرضية على ما يسـتحق مـن الاجـازات السـنوية طبقا لأحكام هذه اللائحة .

مدة الاجازة المرضية والابلاغ عنها

المادة (٤٨) :

تكون الاجازة المرضية موقعة من أحد أطباء الشرطة ، ويجب على منتسب القوة أن يبلغ عن مرضه في الأيام الثلاث الأولى .

الاصابة بمرض خارج البلاد

المادة (٤٩) :

١) اذا أصيب أحد منتسبي القوة بمرض وهو خارج البلاد في مهمة رسمية أو كان غائبا عنها بصورة رسمية يستحق اجازة مرضية بناء على تقرير طبي معتمد من الدوائر المختصة في تلك البلاد ، وعليه أن يبرق للقائد العام بالسرعة الممكنة وأن يقدم بمجرد حضوره التقارير الطبية مصدقا عليها من البعثة القنصلية للدولة (دولة الامارات) في تلك البلدان ان وجدت .

٢) تخضع التقارير الطبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة للتصديق عليها من قبل طبيب الشرطة المسؤول .

اجازة المرافق

المادة (٥٠) :

يجوز للقائد العام منح المنتسب للقوة اجازة بمرتب كامل لمدة لا تتجاوز شهرين اذا اقتضت الظروف أن يرافق زوجته أو أحد أولاده أو أحد

والديه أو أحد الأشخاص ممن تربطه بهم صلة القربى أو النسب للعلاج خارج البلاد .

ويجوز مد هذه المدة لمدة أخرى مماثلة اذا اقتضت الضرورة والظروف ذلك ، فان طالت المدة عن أربعة أشهر ورؤي مدها كانت الاجازة بدون مرتب .

اجازة الوضع

المادة (٥١) :

تمنح الموظفة المنتسبة للقوة اجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من اجازتها السنوية المستحقة لمدة خمسة وأربعون يوما للوضع ، وما زاد عن ذلك يحتسب من رصيد اجازتها المستحقة لها ، فاذا لم يكن لها رصيد اجازة احتسبت المدة الزائدة اجازة بدون راتب على أن لا تزيد عن خمسة عشر يوما .

انهاء الخدمة بسبب المرض

المادة (٥٢) :

أ) لا يجوز انهاء خدمة أي من منتسبي القوة لأسباب صحية ما لم يستنفذ كافة اجازاته المرضية والسنوية المستحقة بموجب هذه اللائحة .

ب) ليس في البند السابق ما يمنع انهاء الخدمة في وقت سابق اذا وافق المنتسب كتابيا على ذلك .

الاجازة العارضة

المادة (٥٣) :

مع عدم الاخلال بالاجازة السنوية المستحقة يجوز منح منتسبي القوة اجازة عارضة براتب كامل لمدة لا تزيد على خمسة عشر يوما في السنة .

اجازة الحج

المادة (٥٤) :

مع مراعاة ما نص عليه في المادة السابقة يجوز منح المنتسبين للقوة اجازة براتب كامل لمدة لا تزيد على ثلاثين يوما لأداء فريضة الحج وذلك مرة واحدة طوال مدة الخدمة .

اجازة دراسية

المادة (٥٥)

تمنح الإجازات الدراسية لمنتسبين القوة وفقا لقانون الخدمة المدنية بالحكومة الاتحادية ويكون للقائد العام اختصاصات مجلس الخدمة المدنية المخولة بمقتضى القانون المذكور في شؤون الاجازة الدراسية .

اجازة العدة

المادة (٥٦) :

تمنح الموظفة المسلمة المنتسبة للقوة التي يتوفى عنها زوجها اجازة خاصة بمرتب كامل ولا تحسب من اجازتها السنوية المستحقة لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة .

الانقطاع عن العمل بدون اجازة

المادة (٥٧) :

لا يجوز لأحد منتسبي القوة أن ينقطع عن العمل الا في حدود الاجازات المقررة في هذه اللائحة بعد التصريح له بها .

الفرار من الخدمة

المادة (٥٨) :

أ) يحرم من رابته مدة غيابه كل منتسب للقوة ينقطع عن عمله أو لا يعود اليه عند انتهاء اجازته مباشرة .

ب) تنتهي خدمة من ينقطع من منتسبي القوة عن العمل لمدة تزيد على واحد وعشرين يوما متصلة بغير اذن ويعتبر عندئذ فارا من الخدمة وعند القبض عليه يحاكم أمام مجلس التأديب المنصوص عليه في المادة (٦٤) من هذه اللائحة .

الفصل السابع
الضبط والربط والقصاصات التأديبية

المخالفات التي تقع ضد نظام قوة شرطة دبي

المادة (٥٩) :

١) أهمل في تأديته لواجب وظيفته ، أو

٢) حظر الاستعراض أو لدى قيامه بواجبه وهو مرتدي ملابسه بشكل غير لائق ، أو متسخ ، أو وهو في حالة غير مرتبة سواء بشخصه أو بملابسه أو بعدته ، أو

٣) تخلف عن الحضور للإستعراض أو لاستلام واجبات وظيفته في الوقت والمكان المحددين ، أو

٤) لم يبح حالة مديونيته اذا ما طلب منه ذلك ، أو

٥) أحدث اضطرابا في الثكنة ، أو في مركز الشرطة ، أو

٦) تمارض أو تصنع المرض بقصد التهرب من القيام بواجب وظيفته ؛ أو

٧) أساء الأدب مع فرد من الجمهور ، أو

٨) لم يقدم الاحترام اللائق لمن يعلوه رتبة من أفراد الشرطة ، او

٩) تسبب في اطلاق النار باهماله في مكان عام ، أو

١٠) أبدى عن طريق القول أو السلوك عدم تبعيته لمن يعلوه رتبة من أفراد الشرطة ، أو

١١) تغيب بدون اجازة ، أو

١٢) ضرب أو عامل بالعنف من هو أعلى منه رتبة ، أو

١٣) عصى قصدا أي أمر مشروع صادر له ممن يعلوه رتبة ، أو

١٤) أهمل أو أتلف قصدا أي ملابس أو عدة أو أعتدة صادرة له ، أو

١٥) سمح لنفسه بأن يصبح غير لائق للقيام بالواجب عن طريق المشروبات أو المخدرات ، أو

١٦) سمح باهماله لسجين عهد اليه بحراسته بالفرار ، أو

١٧) ارتكب مخالفة بحق شهر رمضان الكريم ، أو

١٨) نظم أو ساعد أو حرض على تنظيم تقرير أو قيد كاذب في أي مستند أو سجل رسمي ، أو

١٩) حذف أو ساعد أو حرض على حذف أي قيد أو تقرير من أي مستند أو سجل رسمي ، أو

٢٠) ارتكب أي فعل آخر يضر بحسن نظام وضبط الشرطة يعتبر أنه ارتكب مخالفة لحسن نظام وضبط الشرطة .

القبض على منتسبي القوة

المادة (٦٠) :

اذا ارتكب منتسب القوة من العسكريين أي مخالفة بحسن نظام وضبط شرطة دبي يجوز القاء القبض عليه من قبل أي رجل شرطة يعلوه .

رتبة وتوقيفه في مركز الشرطة أو في معتقل خاص لنتيجة التحقيق ، وذلك مع مراعاة أحكام أي أنظمة تصدر بمقتضى أحكام هذه اللائحة .

ويشترط فيما تقدم أن لا يقبض على أي ضابط صف لأجل مثل ذلك الجرم دون موافقة القائد العام للشرطة ، وأن لا يقبض على أي ضابط ذو رتبة عالية دون موافقة سمو الحاكم .

مسؤولية منتسبي القوة في المحاكمة بموجب احكام اللوائح الاخرى

المادة (٦٢) :

مع عدم الاخلال بأي مادة أخرى من مواد القانون لا يستحق أي منتسب للقوة أي راتب أو علاوة عن أي يوم تغيب فيه بلا اجازة أو كان موقوفا عن العمل أو معتقلا أو محبوسا .

ويشترط فيما تقدم أنه يجوز لقائد الشرطة حسب ما يراه مناسبا أن يسمح بدفع نسبة لا تزيد على ٥٠٪ من استحقاق أي منتسب للقوة يكون قيد التوقيف عن العمل أو الاعتقال بانتظار المحاكمة وذلك عن المدة الواقعة بين تاريخ ايقافه عن العمل وتاريخ براءته أو ادانته حسبما يكون عليه الحال ، وفي حالة براءته تدفع له كامل استحقاقاته عن تلك المدة .

الفصل الثامن
الجزاءات وتشكيل مجالس الشرطة التأديبية

جزاءات الضباط

المادة (٦٣) :

يجوز أن توقع الجزاءات الآتية على الضباط :

أ) الفصل من الخدمة بشرط أن يخضع هذا الحكم لتأييد سمو الحاكم

ب) خفض الرتبة .

ج) الحرمان من الأقدمية

د) الاعتقال لمدة لا تزيد عن ١٤ يوما

هـ) الغرامة بما لا تزيد عن ٢٥٠ درهم

و) خصم الراتب والعلاوات لمدة لا تزيد عن ٢١ يوما

ز) التأنيب الشديد

ح) التأنيب

تشكيل مجالس الشرطة

المادة (٦٤) :

يجوز لقائد عام الشرطة بموجب هذه اللائحة أن يصدر أمرا بتشكيل مجلس شرطة عالي لمحاكمة أي ضابط فوق رتبة رائد .

كما يجوز له أن يشكل بموجب هذه اللائحة مجلس شرطة آخر شبه عالي لمحاكمة الضباط الذين تقل رتبهم عن رائد . ويكون تكوين مجالس الشرطة على النحو التالي :-

١) **مجلس شرطة عالي :**

ويتكون هذا المجلس من خمسة ضباط من ذوي الرتب العليا وتسند رئاسة المجلس الى القائد العام .

٢) **مجلس الشرطة شبه العالي :**

ويتكون هذا المجلس من ثلاثة ضباط من ذوي الرتب العليا وتسند رئاسة المجلس الى القائد العام أو من ينوبه .

(يجوز في جميع الأحوال والمجالس الاستعانة بآراء الخبراء والمستشارين) .

سلطات مجلس الشرطة

المادة (٦٥) :

١) يجوز لمجلس الشرطة العالي أن يوقع أي جزاء من الجزاءات المنصوص عليها في المادة (١٥) من القانون عدا الفصل من الخدمة التي تتطلب تأييد سمو الحاكم .

٢) يجوز لمجلس الشرطة شبه العالي أن يوقع أي جزاء من الجزاءات المنصوص عليها في المادة (١٥) من القانون على الضابط الذي تقل

رتبته عن رائد عدا الفصل وتخفيض الرتبة الذي يخضع لتأديب القائد العام في حالة عدم ترأسه للمجلس .

اجراءات مجالس الشرطة

المادة (٦٦) :

يصدر قرار الاحالة الى مجلس الشرطة العالي أو شبه العالي بعد نتيجة التحري والبحث الدقيق في التهمة متضمنا بيانا بالادعاءات المنسوبة الى الضابط ويبلغ كتابيا بهذا القرار وبتاريخ الجلسة لمحاكمته وذلك قبل التاريخ المحدد لانعقاد مجلس الشرطة العالي أو شبه العالي بثمان وأربعون ساعة على الأقل .

سماع الادعاءات أمام المجلس

المادة (٦٧) :

١- يسمع كل ادعاء أمام مجلس الشرطة وبحضور المتهم ، وله الحق في استجواب أو استدعاء أي شاهد وله أن يدلي بأي بيان دفاعا عن نفسه كتابيا أو شفاهيا ، على أن تدون أقوال كل الشهود والضابط المتهم أمام أي مجلس شرطة عالي أو شبه عالي .

٢- يعتبر كاتب التقرير أو لائحة الاتهام ممثلا للإدعاء العام في الحالات الآتية :

أ) مدير الادارة

ب) ضابط المركز ان كانت رتبته رائد فما فوق .

أما مدير الشؤون الادارية يمثل الرتب الأخرى التي تقل عن رائد .

٣- يجوز للضابط المتهم احضار أحد ضباط الشرطة برتبته أو أعلى يساعده في الدفاع عنه .

٤- يجوز محاكمة الضابط المتهم غيابيا اذا لم يحضر دون ابداء أسباب مقبولة رغم اعلانه .

قرار مجالس الشرطة

المادة (٦٨) :

للمجلس أن يصدر حكمه ويبلغه للضابط المتهم فور نهاية الاجراءات مع مراعاة أحكام المادة (٦٥) .

الاستئناف

المادة (٦٩) :

يجوز للضابط المتضرر أن يستأنف أي جزاء صدر ضده في مجلس الشرطة شبه العالي للقائد العام (الذي يجوز له تشكيل مجلس شرطة آخر) وفي حالة صدور الجزاء من القائد العام لسمو الحاكم القرار النهائي في أحكام الفصل .

سلطات الاستئناف

المادة (٧٠) :

يجوز لأي سلطة يستأنف اليها بموجب المادة السابقة أن :

أ) تؤيد الحكم والجزاء أو

ب) تؤيد الحكم وتخفض أو تعدل الجزاء بعقوبة أقل أو

ج) تلغي الحكم أو الجزاء أو

د) تأمر باعادة المحاكمة .

المجلس العادي

المادة (٧١) :

يجوز للقائد العام أن يشكل مجلس شرطة عادي لمحاكمة الرتب الأخرى التي تقل عن ملازم ويتكون من ثلاثة ضباط يرأسهم ضابط ذو رتبة عليا .

سلطات المجلس العادي

المادة (٧٢) :

يجوز للمجلس العادي أن يوقع أي جزاء من الجزاءات المنصوص عليها في المادة (١٥) من القانون ما عدا الفصل وتخفيض الرتبة والاعتقال التي تخضع لتأييد القائد العام .

تطبق في هذا الشأن أحكام المواد (٦٦) و (٦٧) و (٦٨) .

الفصل التاسع
التقارير السنوية السرية والعلاوات

المادة (٧٣) :

أ) يقدم في شهر يناير من كل عام تقرير سـري حسـب النمـوذج المقـرر بشأن كل صف ضابط وضابط حتى رتبة عقيد .

ب) تكون مراتب التقرير السنوي السـري كالتـالي (ممتـاز ، جيدجـدا ، جيد مقبول) .

المادة (٧٤) :

١) مع مراعاة أحكام المادة (٣٤) ينقل كل ضابط أو صف ضـابط يكـون تقريره السنوي السري بدرجة مقبول لعامين متتاليين للعمـل تحـت امرة رئيس آخـر ويلفـت نظـره الى نواحـي ضعفـه بكتـاب يتضمـن توجيها كافيا لتحسين حالته .

٢) اذا تكرر مثل ذلك التقرير مرة ثالثة يجوز عرض أمره علـى اللجنـة للنظر في فصله من القوة على أن لا يؤثر الفصـل علـى حقوقـه الـتي اكتسبها أثناء خدمته .

المادة (٧٥) :

يمنح المنتسب للقوة علاوة دورية بعد مضي سنة من تـاريخ التعيـين أو تاريخ منح العلاوة الدورية السابقة .

الفصل العاشر
النقل والاعارة والبعثات

المادة (٧٦) :

لا يجوز نقل أحد من منتسبي القوة من وظيفة الى أخرى أو من مكان الى آخر الا بموافقة القائد العام .

المادة (٧٧) :

يجوز بقرار من سمو الحاكم بناء على اقتراح من القائد العام اعارة أحد أو بعض منتسبي القوة الى الحكومات والهيئات العربية والأجنبية أو الدولية .أما الاعارة الى السلطات المحلية فتكون بقرار من القائد العام .

المادة (٧٨) :

أ) يحدد في قرار الاعارة الراتب الذي يتقاضاه المعار والجهة التي تلتزم بدفع الراتب وأية شروط أخرى ضرورية .

ب) تعتبر مدة الاعارة خدمة فعلية يحتفظ فيها للمعار بكافة الحقوق التي تنص عليها هذه اللائحة وأية لوائح أو أنظمة أخرى واجبة التطبيق .

المادة (٧٩) :

يجوز للقائد بعد رأي اللجنة ايفاد المواطنين من منتسبي الشرطة والأمن في بعثات دراسية وتسري عليهم أحكام البند (أ) من المادة السابقة .

الفصل الحادي عشر
انتهاء الخدمة

المادة (٨٠) :

تنهى خدمة منتسبي القوة لأحد الأسباب الآتية :

١) الوفاة أو الحكم بثبوت الغيبة المنقطعة .

٢) بلوغ سن الستين ، ويجوز بقرار من قائد الشرطة مد الخدمة خمس سنوات أخرى اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك واكماله سن التقاعد القانوني .

٣) انتهاء مدة عقود المتعاقد معهم أو مدة اعارتهم .

٤) الاستقالة .

٥) ثبوت عجزهم عن القيام بمهام وظائفهم لأسباب صحية طبقا لما تقرره اللجنة الطبية .

٦) عدم الكفاءة طبقا لما هو مقرر في هذه اللائحة .

٧) الفصل من الخدمة بناء على قرار مجلس التأديب أو الحكم عليهم لجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .

المادة (٨١) :

للمنتسب أن يستقيل من الخدمة وتكون الاستقالة باشعار كتابي وخالية من أية شروط ، وعلى المستقيل أن يقدم استقالته قبل الميعاد

المحدد لانتهاء خدمته بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر اذا كان من رتبة ضابط ولا تقل عن شهر اذا كان من رتبة تقل عن ذلك ، وفي جميع الأحوال يجوز للقائد العام أن يقبل مدة أقل .

ويصدر القرار بقبول الاستقالة من القائد العام أو من يفوضه وذلك خلال المدد المشار اليها في الفقرة السابقة ، وله أن يقرر ارجاء قبول الاستقالة لمدة لا تتجاوز ستة أشهر من التاريخ المحدد لانتهاء الخدمة .

المادة (٨٢) :

لا تجوز استقالة أي من منتسبي القوة أثناء التحقيق معه أو محاكمته حتى يتم البت فيما نسب اليه .

شهادة انهاء الخدمة

المادة (٨٣) :

١) هذه الشهادة تتضمن التقييم اللازم عن الفرد الذي أنهيت خدماته وذلك من حيث قدرته على العمل وسلوكه الشخصي .

٢) ان درجات العمل سبق أن أشير اليها في هذه اللائحة اما السلوك فدرجات تقييمه لا تحتمل التأويل ، فاما أن يكون الفرد حسن السيرة والسلوك ، أو أن يكون سلوكه غير مرضي .

٣) كل من لم يكمل عامين في الخدمة لا يدون عن سلوكه شيئا ، اما عن قدرته في العمل فيجب أن تقيم التقييم الذي يستحقه وذلك من واقع التقارير والملف الشخصي .

٤) توقع شهادة انهاء الخدمة من القائد العام أو من نائبه .

الفصل الثاني عشر
المستحقات المالية

المادة (٨٤) :

تحدد الرواتب والأجور والبدلات ومكافآة الخدمة حسب الأسس والنظم المالية المتبعة في القوة .

المادة (٨٥) :

تحسب معاشات ومكافآت التقاعد لمنتسبي القوة وفقا للأحكام الواردة في القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٧٦م في شأن معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين أو أي قانون أو نظام آخر صادر في حينه .

الفصل الثالث عشر
متفرقات

المادة (٨٦) :

الى حين صدور الأوامر والنظم المنصوص عليها في هذه اللائحة تسري جميع الأنظمة والتعليمات المعمول بها حاليا في القوة .

المادة (٨٧) :

تطبق الأحكام والنصوص الواردة بقانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية في الاصابات الناتجة عن الخدمة أو بسببها والعجز والوفاة .

المادة (٨٨) :

على جميع المسؤولين كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذه اللائحة .

المادة (٨٩) :

تنشر هذه اللائحة في أوامر القوة ويعمل بها بعد شهر من تاريخ نشرها .

صدرت هذه اللائحة في يوم السبت

التاريخ :٢٢/ربيع الأول/١٤٠٥ هـ .

الموافق :١٩٨٤/١٢/١٥م

العميد/ ضاحي خلفان تميم

قائد عام شرطة دبي

الفهرست
لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١)
لسنة ١٩٨٤م

الفصل الأول
أحكام تمهيدية

رقم المادة

الفصل الثاني
اختصاصات والتزامات وواجبات رجل الشرطة

الفصل الثالث
تشكيل اللجان

الفصل الرابع
التعيين

الفصل الخامس
الترقية

الفصل السادس
الاجازات

الفصل السابع
الضبط والربط والقصاصات التأديبية

الفصل الثامن
الجزاءات وتشكيل مجالس الشرطة التأديبية

الفصل التاسع
التقارير السنوية السرية والعلاوات

الفصل العاشر
النقل والاعارة والبعثات

الفصل الحادي عشر
انتهاء الخدمة

الفصل الثاني عشر
المستحقات المالية

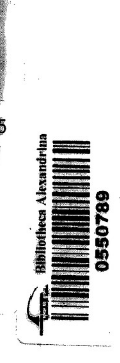
الفصل الثالث عشر
متفرقات

فهرس

الفصل الرابع

الفصل الخامس

الفصل السادس



مطابع البيان التجارية هاتف ٢٤٤٤٤٠٠ ص.ب ٢٧١٠ دبي